ÉVALUATION CONTINUE DE LA POLITIQUE RELATIVE AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

.be

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques: réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations..., consultez **www.emploi.belgique.be**

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur **www.emploi.belgique.be**

Rédaction: Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques - 2018
Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: **www.emploi.belgique.be**

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

AVERTISSEMENT

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

@SPFEmploi

www.facebook.com/SPFEmploi

linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale

spfemploi

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

.be

Marché de travail chemine vers des carrières plus longues. Évaluation continue de la politique relative aux travailleurs âgés

1. Introduction

Depuis l'entrée en vigueur en 2004 du Pacte de solidarité entre les générations, l'évaluation de la politique axée sur les travailleurs âgés suscite un vif intérêt. Toutefois, la dernière étude basée sur des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (dans le cadre du rapport du Conseil supérieur de l'emploi[1]) date déjà de 2012 et l'on ne s'est pas encore penché sur l'évolution des conséquences à long terme du Pacte de solidarité entre les générations. L'intérêt témoigné pour les résultats, ainsi que l'attention constante portée à ce thème, notamment dans les recommandations du Conseil européen et de l'OCDE, démontrent la nécessité d'un suivi continu de ce domaine politique.

Dans la présente note, nous examinerons l'évolution de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail entre 2004 et 2016. Pour ce faire, nous utiliserons principalement des données provenant du Datawarehouse de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS)[2], parfois complétées par des indicateurs calculés sur base de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Dans la première partie, nous examinerons les évolutions démographiques en Belgique, en nous concentrant sur les catégories d'âge plus avancé (espérance de vie, âge de sortie, degré de dépendance, etc.). Ensuite, nous analyserons les indicateurs les plus importants du marché du travail comme les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité par catégorie d'âge, en ventilant également ces données en fonction de la région, du sexe et de l'origine[3]. La troisième partie sera consacrée à la carrière des travailleurs âgés (mobilité professionnelle, recrutement, interruption de carrière et crédit-temps, etc.). Enfin, nous analyserons la sortie de la carrière active et la transition vers la pension.

2. Démographie

En 2015, l'espérance de vie pour les quinquagénaires s'élevait, en Belgique, à 32,7 ans (à savoir 30,7 pour les hommes et 34,7 ans pour les femmes)[4]. Cela signifie qu'un homme quinquagénaire pouvait escompter atteindre presque 81 ans en moyenne et une femme presque 85 ans en moyenne. Sur ces 32,7 années de vie escomptées, on estime, à l'heure actuelle, que 20,5 années seraient encore vécues en bonne santé[5]. L'espérance de vie augmente depuis des années, et ce mouvement à la hausse s'observe également pour le vieillissement de la population et le degré de dépendance. Les prévisions en matière d'évolution démographique sont reproduites dans le tableau ci-après. Il ressort de ces indicateurs que l'on s'attend à ce que le vieillissement et la dépendance continuent leur forte progression dans les décennies à venir, ce qui nous place devant un défi important pour le marché du travail. Il importe toutefois de souligner que ce problème ne se pose pas avec la même acuité dans toutes les régions. Grâce à un afflux plus important d'étrangers, Bruxelles bénéficie d'une

---

[1] CSE, *Rapport du CSE "Vieillissement actif"* (2012). L'avant-dernier rapport du CSE ("*Allongement et qualité des carrières professionnelles*", 2017) examine également dans le détail la situation des travailleurs plus âgés, mais sur la base de données d'enquêtes (principalement l'Enquête sur les forces de travail et l'Enquête européenne sur les conditions de travail).

[2] Les descriptions complètes des variables utilisées figurent sur le site web du Datawarehouse de la BCSS : https://www.bcss.fgov.be/fr/dwh/theme/variables/bytheme.

[3] Le niveau de diplôme n'est pas encore disponible actuellement.

[4] Source : Eurostat. Voir IDP07 sur http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166.

[5] Source : Eurostat. Voir IDP06 sur http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166.

démographie un peu plus favorable. Toutefois, le vieillissement n'y est tout de même pas négligeable[6].

Tableau 1 : Indicateurs démographiques (2000-2060)

	2000	2017	2020	2030	2040	2050	2060
Coefficient de vieillissement[7]	69,7	80,5	83,1	96,3	107,0	108,8	108,4
Coefficient de dépendance des âgés[8]	25,53	25,5	28,7	30,0	36,5	40,8	41,5
Taux de support potentiel[9]	3,9	3,5	3,3	2,7	2,4	2,4	2,4
Coefficient de vieillissement des actifs potentiels[10]	108,11	108,1	129,1	128,7	124,4	119,6	116,7
Coefficient d'intensité du vieillissement[11]	23,61	23,6	34,0	33,6	33,0	38,1	44,2
Âge moyen	39,6	41,5	41,8	42,6	43,3	43,6	43,5

Source : BFP, Statbel, "Perspectives de la population 2017-2070".

La "pyramide des âges" pour la population totale à partir de 15 ans (9.384.553 personnes en 2015) ne se présente pas sous la forme d'une pyramide (voir premier graphique ci-après). En effet, la classe d'âge des 50-54 ans compte davantage de personnes que chaque classe d'âge inférieure. Dans la pyramide des âges de la population active également (voir Graphique 2 ; 4.828.947 personnes au total), la catégorie la plus représentée en nombre de personnes est celle des 50-54 ans. Toutefois, à partir de 60 ans, le nombre d'actifs diminue rapidement. Même constat pour la pyramide des âges de la population en emploi (4.477.354 personnes au total en 2015), bien que, pour les femmes, le groupe des 45-49 ans est légèrement plus important que celui des 50-54 ans (voir Graphique 3).

Graphique 1 : Pyramide des âges à partir de 15 ans (2015)

[6] Pour plus de détails sur les prévisions démographiques dans les régions, voir CSE, *Allongement et qualité des carrières professionnelles* (2017), p. 31-32.

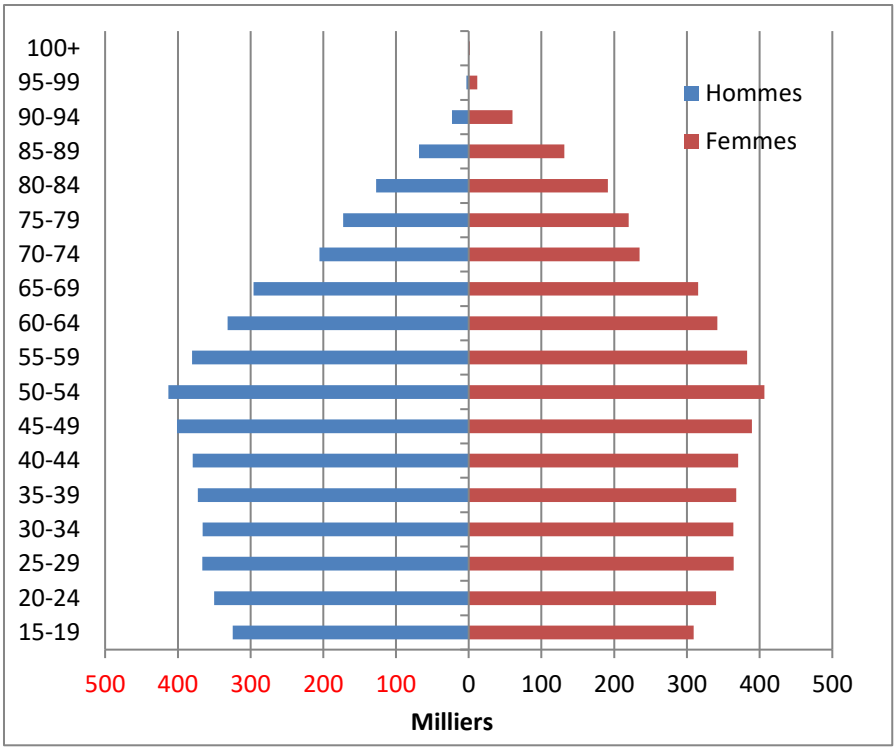
[7] Ce coefficient représente la part des plus âgés (67 ans et plus) par rapport à celle des plus jeunes (0 à 17 ans). Il est exprimé en pourcentage.

[8] Nombre de personnes âgées (65 ans et plus) par rapport à la population dans les catégories d'âge qui exercent généralement une activité professionnelle (15-64 ans).

[9] Cet indicateur est l'inverse de la dépendance des plus âgés.

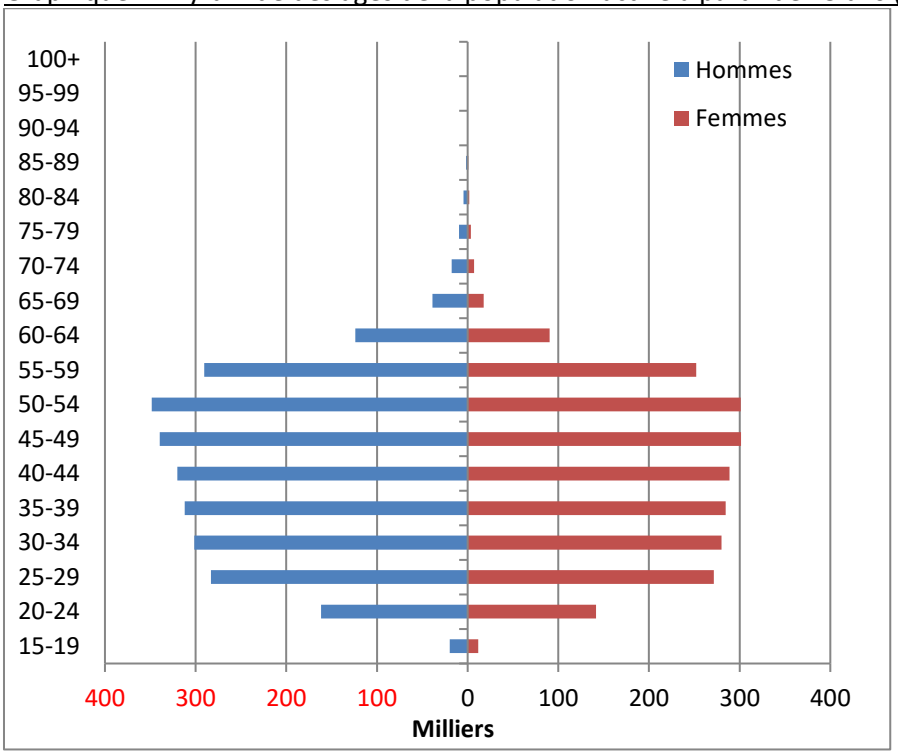
[10] Si, dans les potentiellement actifs (18-66 ans), on fait la distinction entre deux groupes d'âge (18-39 ans et 40-66 ans), la proportion de la catégorie 40-66 ans par rapport à la catégorie 18-39 ans est une mesure du vieillissement des potentiellement actifs.

[11] Cet indicateur est égal à la proportion de la population dans le groupe d'âge 80 ans et plus par rapport à la population de la catégorie d'âge 67 ans et plus.



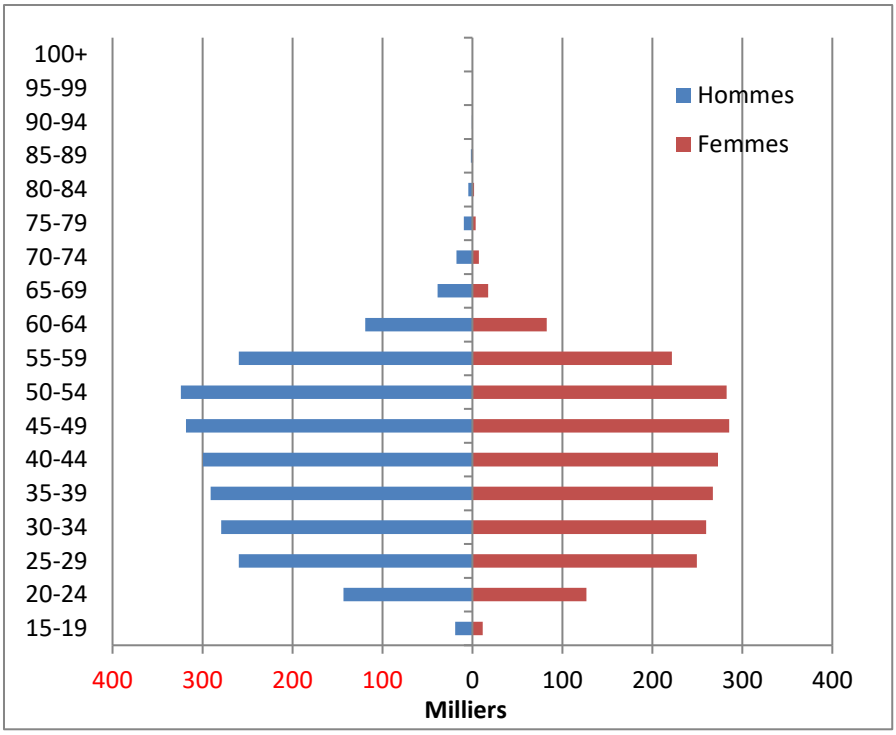
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 2 : Pyramide des âges de la population active à partir de 15 ans (2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 3 : Pyramide des âges de la population en emploi à partir de 15 ans (2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

La durée moyenne de la carrière en Belgique (Tableau 2) est assez stable depuis plusieurs années. Pour les hommes, on a constaté une (très) légère baisse au cours de ces 10 dernières années. En 2016, leur carrière dure en moyenne 34,7 ans. Pour les femmes, on se situe à 30,4 ans en 2016, ce qui est un peu plus qu'il y a 10 ans (seulement 28,9 ans en 2007). Pour les États membres de l'Union européenne, les moyennes en 2016 s'établissent respectivement à 38,1 ans pour les hommes et 33,1 ans pour les femmes. Sur l'ensemble de l'UE, on observe que la durée de la carrière a, en moyenne, légèrement augmenté, ce qui ne semble pas être le cas de la Belgique pour le moment. Précisons toutefois que l'indicateur d'Eurostat "durée de la carrière" mesure le nombre escompté d'années durant lesquelles une personne de 15 ans sera active sur le marché du travail (en emploi ou demandeur d'emploi) et combine, pour ce faire, des données démographiques relatives à la durée de vie et des données relatives au marché du travail provenant de l'Enquête sur les forces de travail. Dans le tableau ci-dessous, il s'agit donc d'un calcul basé sur un échantillon.

Tableau 2 : Durée moyenne de la carrière en années (2012-2016)

		2012	2013	2014	2015	2016
Belgique	H	34,7	34,8	34,7	34,7	34,7
	F	29,6	30,0	30,4	30,4	30,4
	T	32,2	32,5	32,6	32,6	32,6
UE 28	H	37,6	37,7	37,8	37,9	38,1
	F	32,2	32,5	32,7	32,8	33,1
	T	35,0	35,2	35,3	35,4	35,6

Source : Eurostat.

Nous pouvons calculer le même indicateur sur base des données administratives du Datawarehouse. Celles-ci contiennent les données du marché du travail pour presque toute la population belge, de sorte que la population est suffisamment importante pour pouvoir également examiner la durée de la carrière potentielle à un âge plus avancé. Mais nous ne disposons pas alors de chiffres comparables pour l'UE. Selon ces données, la durée escomptée de la carrière d'un jeune de 15 ans en

2015 s'élève en moyenne à 31,5 ans (33,2 ans pour les hommes et 29,7 pour les femmes)[12]. Pour un(e) quinquagénaire, on s'attend à ce que la carrière dure encore en moyenne un peu moins de 10 ans (dont 9 ans en emploi et 0,7 an en tant que demandeur d'emploi). Le tableau ci-dessous montre que la durée escomptée de la carrière à 50 ans a augmenté ces dernières années, tant pour les hommes que les femmes.

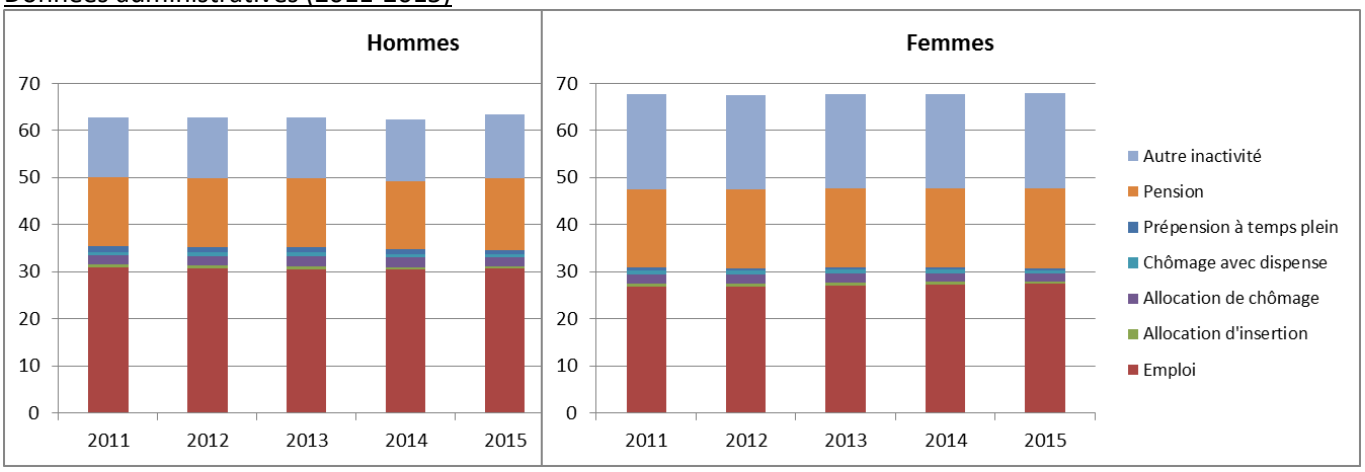
Tableau 3 : Durée moyenne escomptée de la carrière pour un(e) quinquagénaire en années (2011-2015)

		2011	2012	2013	2014	2015
Belgique	H	10,2	10,3	10,5	10,6	10,8
	F	7,7	7,9	8,2	8,5	8,6
	T	9,0	9,1	9,3	9,6	9,7

Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

En outre, les données administratives permettent de ventiler davantage encore la vie professionnelle en fonction de la position socioéconomique (Graphiques 4 et 5). Les hommes travaillent en moyenne davantage d'années et comptent moins d'années de pension que les femmes. En Flandre, on travaille un nombre d'années bien plus élevé qu'en Wallonie et à Bruxelles et on est en moyenne moins longtemps demandeur d'emploi, mais on est plus souvent prépensionné que dans les autres régions. En moyenne, Bruxelles connaît le nombre d'années ouvrées le plus faible et la durée de chômage la plus longue. Toutefois, cela ne signifie pas que les Bruxellois restent moins longtemps actifs. Nous verrons par la suite que le taux d'activité des travailleurs âgés (60-64 ans) est le plus élevé à Bruxelles. Le nombre d'années de pension est assez similaire dans les trois régions.

Graphique 4 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par sexe - Données administratives (2011-2015)



Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et mrotection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Tableau 4 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par sexe - Données administratives (2011-2015)

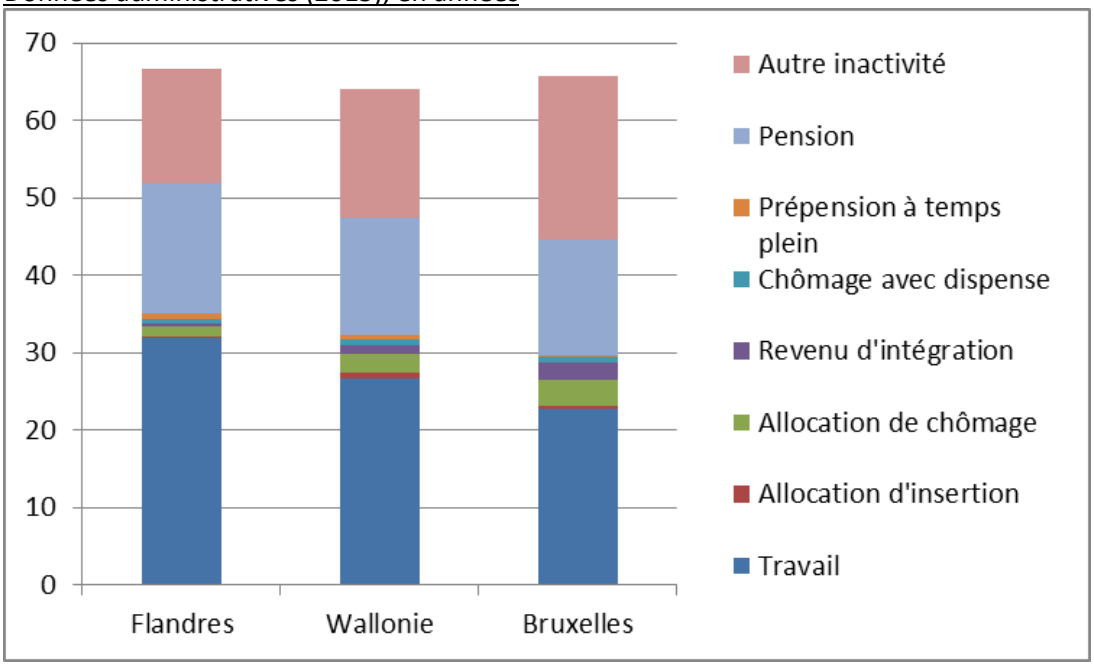
		2011	2012	2013	2014	2015
Hommes	Emploi	31,0	30,7	30,6	30,5	30,8
	Allocation d'insertion	0,5	0,6	0,6	0,5	0,3

[12] A cet âge, toutefois, la plupart des Belges resteront d'abord encore un certain temps inactifs (principalement pour étudier), donc ce nombre n'est pas très représentatif du moment où ils quitteront le marché du travail. L'âge de sortie est abordé ci-après, dans la partie 5 : Fin de la carrière.

	Allocation de chômage	2,0	2,1	2,3	2,2	2,1
	Chômage avec dispense	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
	Prépension à temps plein	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9
	Pension	14,7	14,6	14,8	14,4	15,2
	Autre inactivité	12,6	12,8	12,9	13,2	13,6
Femmes	Emploi	26,8	26,9	27,0	27,3	27,6
	Allocation d'insertion	0,7	0,7	0,7	0,6	0,3
	Allocation de chômage	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8
	Chômage avec dispense	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6
	Prépension à temps plein	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
	Pension	16,6	16,6	16,7	16,8	17,0
	Autre inactivité	20,3	20,2	20,1	20,0	20,3

Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et mrotection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 5 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par région - Données administratives (2015), en années



Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et mrotection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Tableau 5 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par région - Données administratives (2015)

	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Travail	31,9	26,7	22,7
Allocation d'insertion	0,1	0,6	0,3
Allocation de chômage	1,4	2,4	3,4
Revenu d'intégration	0,4	1,2	2,3
Chômage avec dispense	0,5	0,7	0,7
Prépension à temps plein	0,8	0,5	0,3
Pension	16,8	15,2	14,9
Autre inactivité	14,8	16,7	21,0

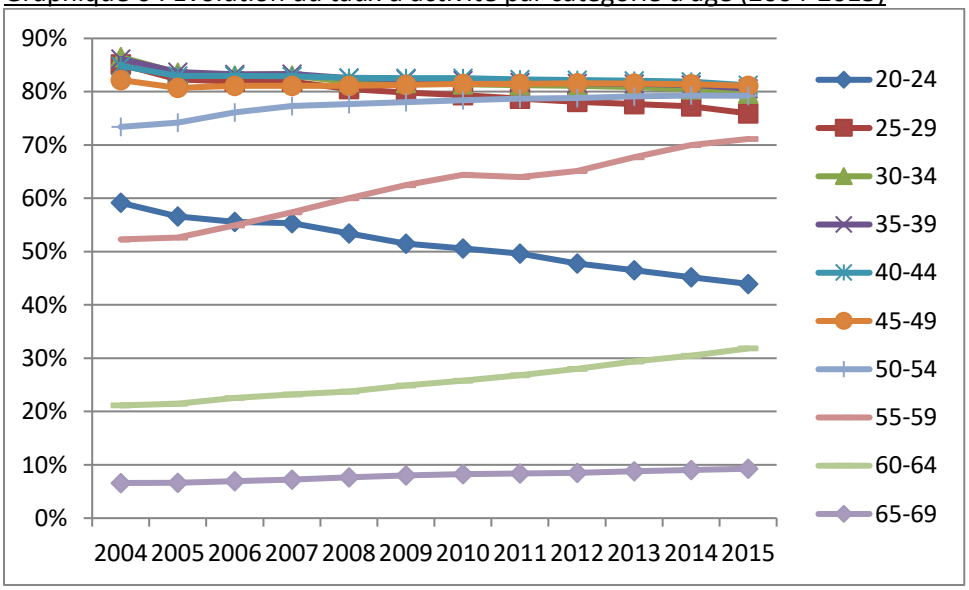
Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et mrotection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

3. Tendance générale sur le marché du travail 2004-2016

Dans le présent chapitre, nous aborderons les évolutions des taux d'activité, d'emploi et de chômage des plus âgés. Quand cela s'avère pertinent, ces indicateurs seront ventilés en fonction du sexe, de la région et de l'origine.

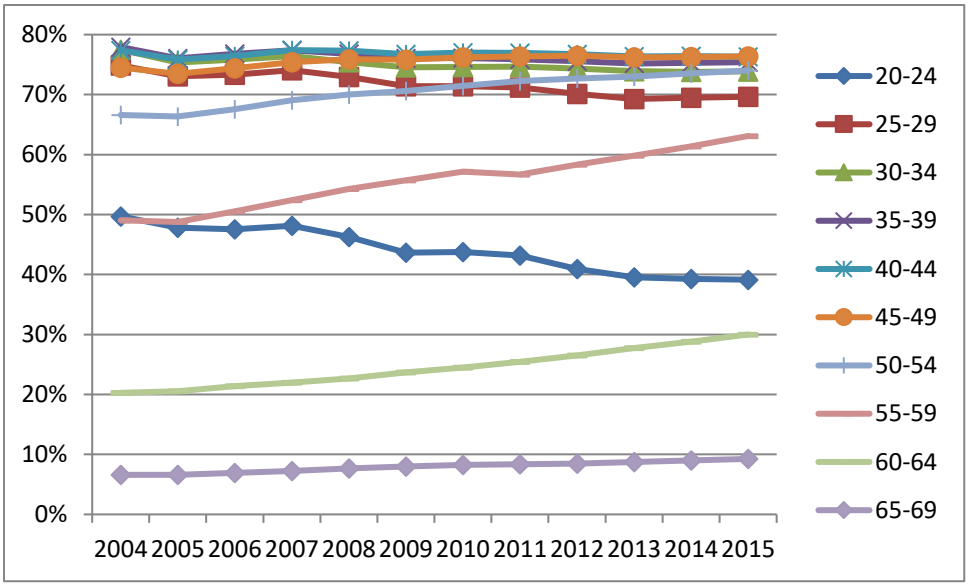
Tandis que le **taux d'activité** est resté relativement stable, voire a légèrement diminué entre 2004 et 2015 en Belgique pour les catégories d'âge jusqu'à 44 ans, il a augmenté pour les groupes plus âgés. La tendance la plus prononcée a été constatée dans le groupe des 55-59 ans. Il en est de même pour le **taux d'emploi** à partir de 50 ans. Après 60 ans, l'écart en termes de taux d'activité et d'emploi par rapport aux 25 à 44 ans est toujours très marqué. Ce sont surtout les 55-59 ans qui ont réalisé un mouvement de rattrapage. Les évolutions des différents statuts d'inactivité des plus âgés, ainsi que les motifs d'inactivité, seront abordés dans le chapitre 4.

Graphique 6 : Évolution du taux d'activité par catégorie d'âge (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

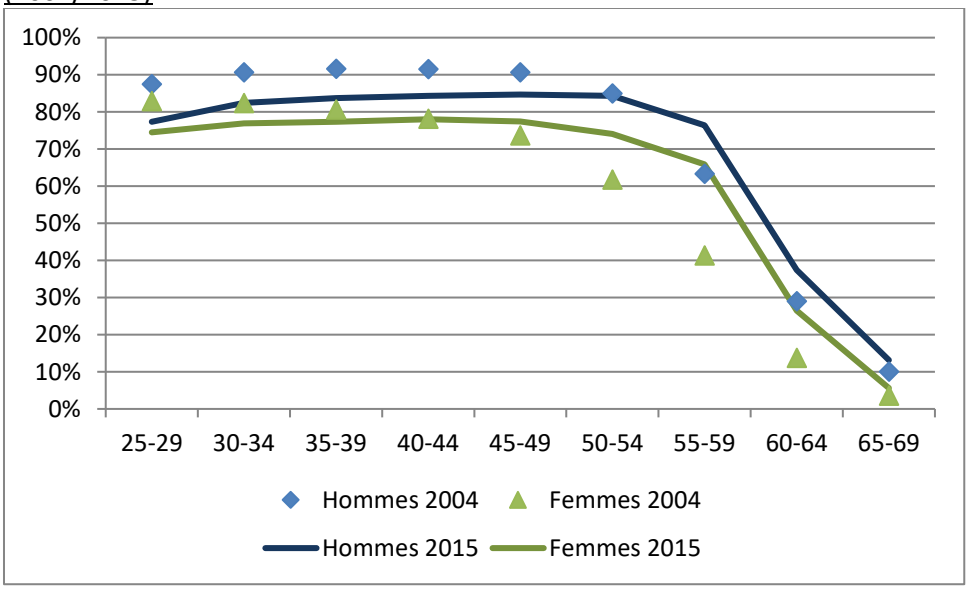
Graphique 7 : Évolution du taux d'emploi par catégorie d'âge (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Lorsque nous ventilons les données en fonction du sexe, nous obtenons un tableau similaire. Le taux d'activité a baissé entre 2004 et 2015 pour les hommes de moins de 50 ans et les femmes de moins de 40 ans. A partir de respectivement 50 et 40 ans, le taux d'activité a augmenté et, à chaque fois, la hausse la plus marquée a été observée dans le groupe des 55-59 ans. C'est pour les travailleurs âgés (et de nouveau surtout dans le groupe des 55-59 ans) que l'écart entre hommes et femmes en termes de taux d'activité et d'emploi (graphique 8 et 9) s'est le plus réduit.

Graphique 8 : Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 69 ans, par classe d'âge et sexe (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

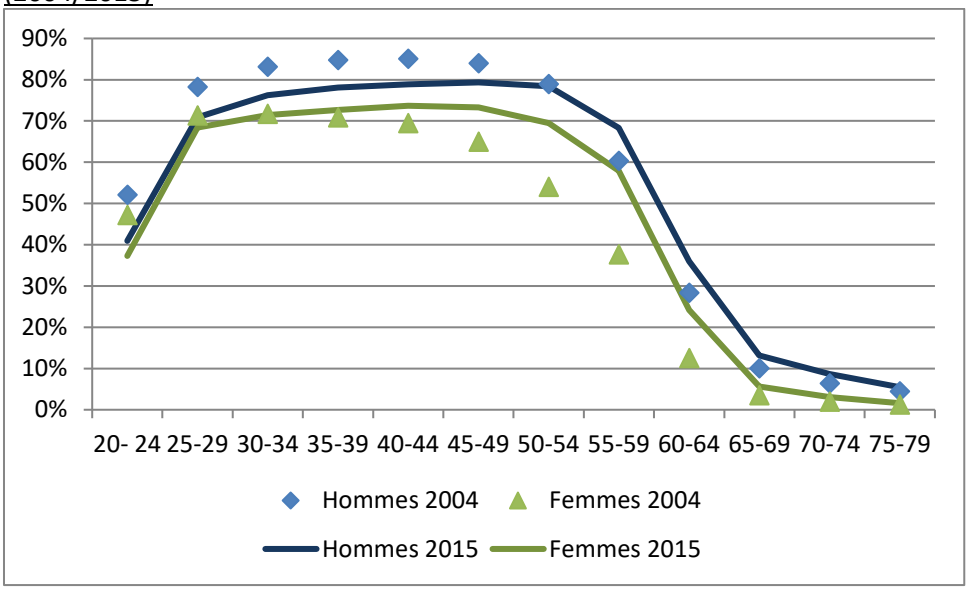
Tableau 6 : Augmentation du taux d'activité en pourcentage, entre 2004 et 2015, par sexe

	Hommes	Femmes
25-29	-13,02%	-11,15%
30-34	-9,91%	-7,05%
35-39	-9,34%	-4,21%
40-44	-8,48%	-0,11%

45-49	-7,04%	4,82%
50-54	-0,71%	16,65%
55-59	17,20%	37,30%
60-64	22,61%	**48,26%**
65-69	23,70%	37,19%
70-74	**25,80%**	35,61%
75-79	17,81%	20,36%
80-89	7,77%	11,87%
Total 15+	-8,60%	0,64%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

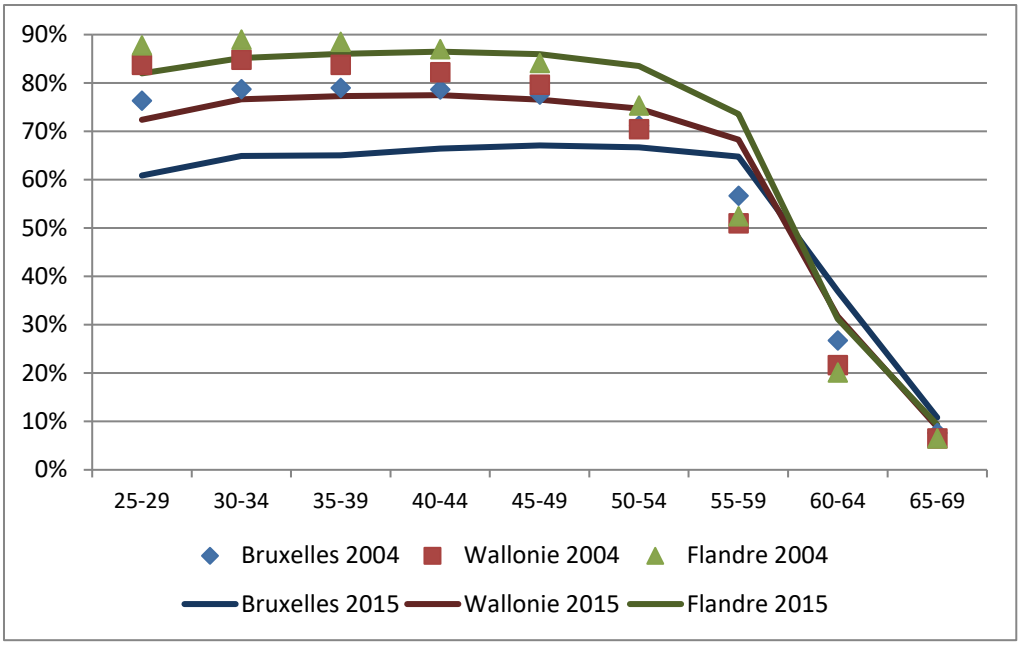
Graphique 9 : Taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 79 ans, par classe d'âge et sexe (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Lorsque nous examinons les données relatives aux **régions**, nous remarquons que la situation des 60-69 ans se démarque de celle des autres catégories d'âge. De façon générale, le taux d'activité est le plus élevé en Flandre et le plus faible à Bruxelles. Il en va de même pour le taux d'emploi. Toutefois, à partir de 60 ans, cette répartition change. Les plus de 60 ans présentent les taux d'activité et d'emploi les plus élevés à Bruxelles (c'est en Flandre que l'on trouve le taux d'activité le plus faible et en Wallonie le taux d'emploi le plus faible). À Bruxelles, les travailleurs les plus âgés restent donc plus longtemps au travail. Ce phénomène peut notamment être lié à la proportion plus importante de personnes hautement qualifiées à Bruxelles (38,6% de personnes hautement qualifiées parmi les 20-64 ans, contre 29,5% en Wallonie et 32,7% en Flandre), ceci vaut également pour les plus âgés (parmi les 55-64 ans de Bruxelles, 35,7% sont hautement qualifiés, contre 24,9% et 25,6% en Wallonie et en Flandre). Notons toutefois l'existence, parmi la population bruxelloise, d'une proportion de personnes d'origine étrangère nettement plus importante que dans les autres régions et, pour les plus âgés d'origine étrangère, des résultats plutôt mitigés sur le plan de la participation au marché du travail (voir paragraphe ci-après).

Graphique 10 : Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 69 ans, par catégorie d'âge et région (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Dans les données relatives à l'**origine**[13] des personnes pour la période 2008-2015, nous constatons une augmentation relativement plus importante du taux d'emploi chez les âgés originaires de l'UE-13. Certes, les personnes d'origine belge présentent toujours le taux d'emploi le plus élevé toutes origines confondues ; toutefois, de toutes les origines, ce sont les personnes d'origine belge qui connaissent l'augmentation la plus faible parmi les plus de 45 ans pour la période analysée. Ces dernières années, le taux d'emploi des personnes originaires de l'UE-13 de 60 ans et plus est même devenu supérieur à celui des personnes d'origine belge. Une tendance identique s'observe au niveau des chiffres relatifs au taux d'activité[14].

Nous ne disposons pas encore de la variable **niveau de diplôme** dans les données du Datawarehouse. Toutefois, les données de l'Enquête sur les forces de travail révèlent déjà que le taux d'emploi, dans tous les groupes d'âge, est plus élevé lorsque le niveau de diplôme est plus élevé et que, ces dernières années, ce sont les personnes hautement diplômées qui ont enregistré la plus forte progression dans l'emploi. L'augmentation de la proportion de personnes hautement diplômées au sein de la population belge permet donc peut-être d'expliquer que l'augmentation du degré de dépendance reste encore dans des limites acceptables. Cependant, étant donné que nous ne disposons que de données incomplètes en ce qui concerne le niveau de diplôme, nous n'avons pas étudié cette variable de façon plus approfondie dans la présente note.

Entre 2004 et 2015, le **taux de chômage**[15] total en Belgique a baissé, passant de 9,81 % à 7,28 %, avec toutefois deux hausses de courte durée en 2009 et 2013. Pour les catégories d'âge de plus de 45 ans, on observe un schéma différent. Pour les 45-49 ans, nous constatons en effet une baisse du taux de chômage, essentiellement entre 2004 et 2008, tout comme pour les 50-54 ans à partir de 2006. Depuis 2011, le taux de chômage des 50-54 ans est même inférieur à la moyenne belge. Mais le taux

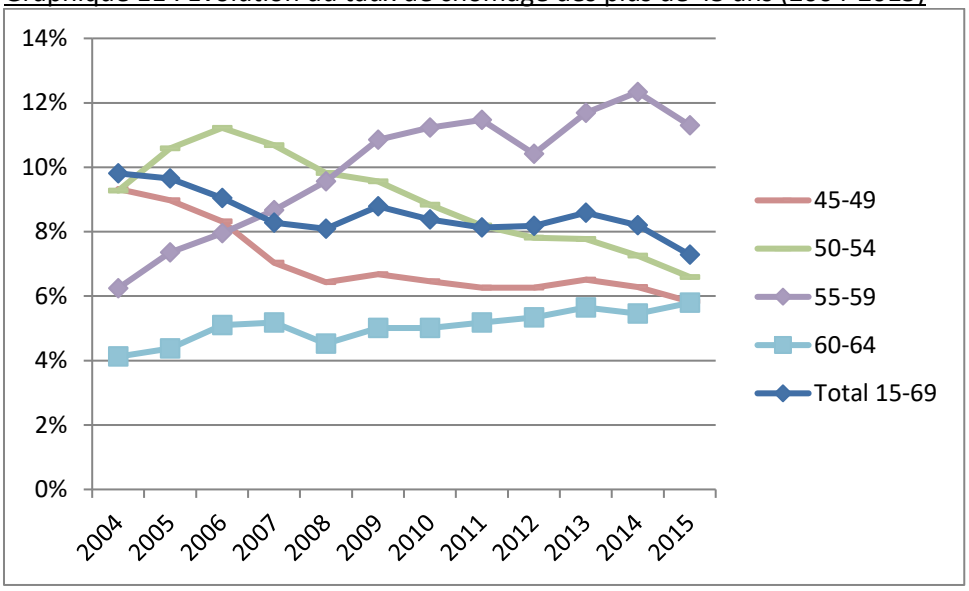
[13] Pour une description de la méthodologie qui définit la variable "origine", cf. *Monitoring socioéconomique* 2017.

[14] Dans le cadre de cette note, nous n'entrerons pas plus en détail concernant la variable origine, mais il est important de souligner que la situation sur le marché du travail des personnes d'origine non-UE est beaucoup moins favorable que celle des personnes d'origine belge. Cela vaut également pour les travailleurs âgés et continuera de s'appliquer après la retraite. Voir pour ce dernier point : H. Peeters, K. Neels et N. Havermans, *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten* (2017).

[15] Il s'agit ici du chômage administratif. Voir http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=13616

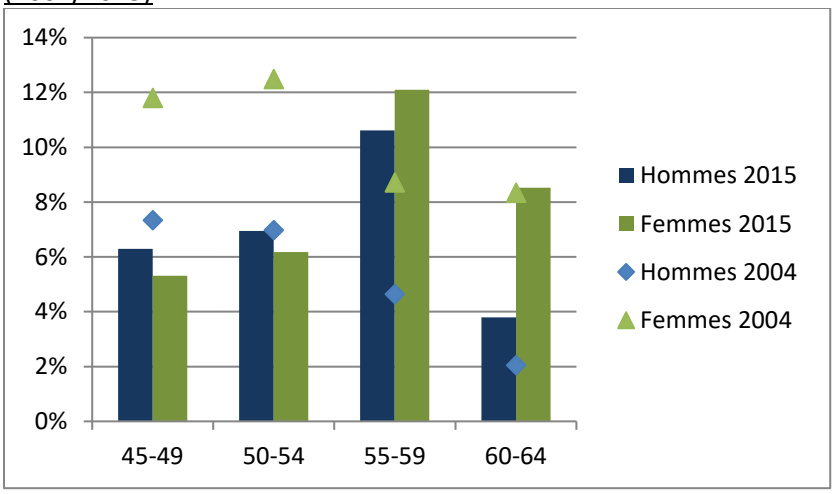
de chômage a augmenté pour les personnes âgées de plus de 55 ans, essentiellement pour les 55-59 ans[16]. Il faut toutefois bien rappeler que le taux d'emploi dans ces groupes d'âge a également sensiblement augmenté. L'augmentation du taux de chômage des plus de 55 ans est surtout imputable aux hommes. Le taux de chômage des âgés est le plus élevé à Bruxelles et le plus faible en Flandre, mais les évolutions sur toute la période sont identiques dans les trois régions.

Graphique 11 : Évolution du taux de chômage des plus de 45 ans (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

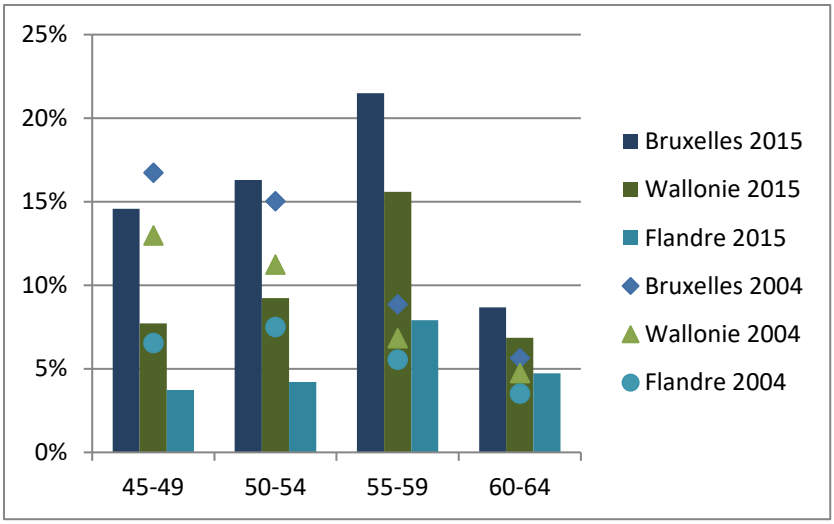
Graphique 12 : Taux de chômage des personnes âgées de 45 à 64 ans, par catégorie d'âge et sexe (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 13 : Taux de chômage des personnes âgées de 45 à 64 ans, par catégorie d'âge et région (2004/2015)

[16] Notamment avec le durcissement des conditions d'accès à la prépension Cf. ci-dessous.



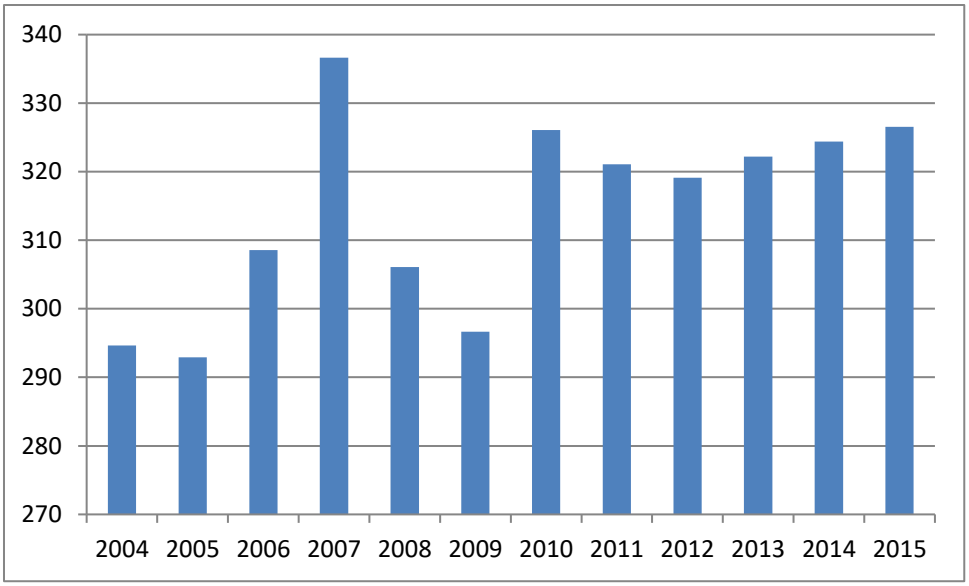
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

4. Carrières des plus de 45 ans

Outre les indicateurs généraux du marché du travail que nous avons abordés ci-dessus, nous allons examiner en quoi les carrières des plus de 45 ans diffèrent de celles des jeunes travailleurs. Les travailleurs âgés au chômage ont-ils plus de difficultés à être engagés? Changent-ils encore souvent de travail? Réduisent-ils partiellement leur activité professionnelle à un certain âge?

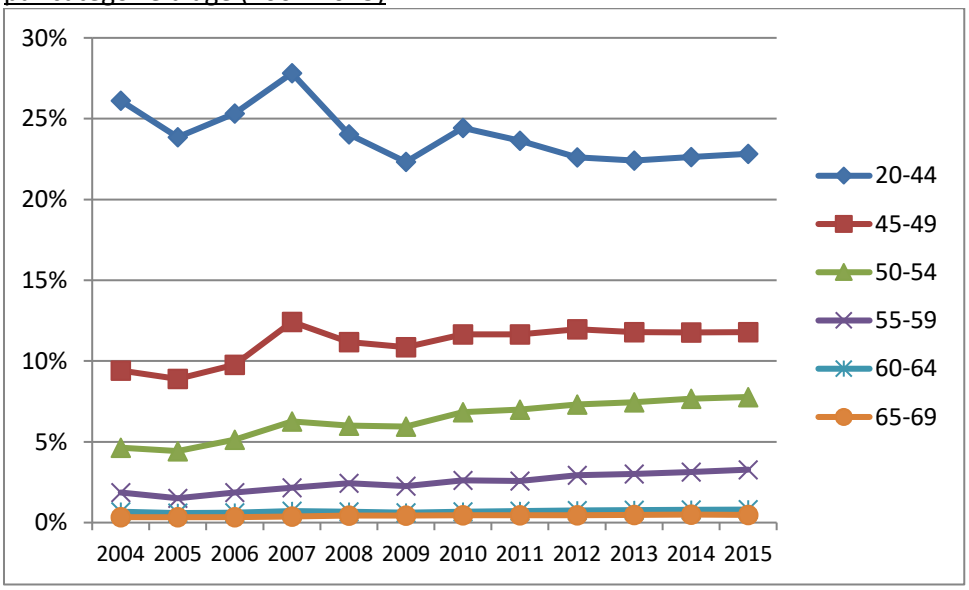
Nous allons tout d'abord examiner les **recrutements**. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, de personnes qui changent de travail, mais de personnes qui passent de la position socio-économique de "non-travailleur" (demandeur d'emploi ou inactif) à "travailleur". Le premier graphique ci-après illustre l'évolution du nombre de recrutements par année. Après un nombre exceptionnellement élevé de recrutements en 2007, on remarque clairement l'impact de la crise économique de 2008 et 2009, suivi par une reprise des recrutements à partir de 2010. Toutefois, le graphique 15 montre que tous les groupes d'âge n'ont pas bénéficié dans la même mesure de la hausse des dernières années. Si nous examinons le nombre de recrutements par rapport au nombre de personnes qui ne travaillent pas (inactifs et chômeurs) - disons, la probabilité pour un "non-travailleur" d'être recruté - nous voyons que les 20-44 ans sont en effet plus souvent engagés que les groupes de personnes plus âgées, mais pour les 45-49 ans et les 50-54 ans, voire les 55-59 ans, une tendance plus positive commence à se dessiner. Pour les plus de 60 ans, le ratio reste stable. Malgré ces évolutions positives, on peut observer que les opportunités de recrutement sont très minces après 50 ans et quasiment nulles à partir de 60 ans. Même si, sur la base de ces données, on ne peut dire si c'est le comportement du côté de l'offre ou de la demande qui est déterminant à cet égard.

Graphique 14 : Nombre de recrutements de personnes entre 20 et 69 ans (2004-2015), en milliers.



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

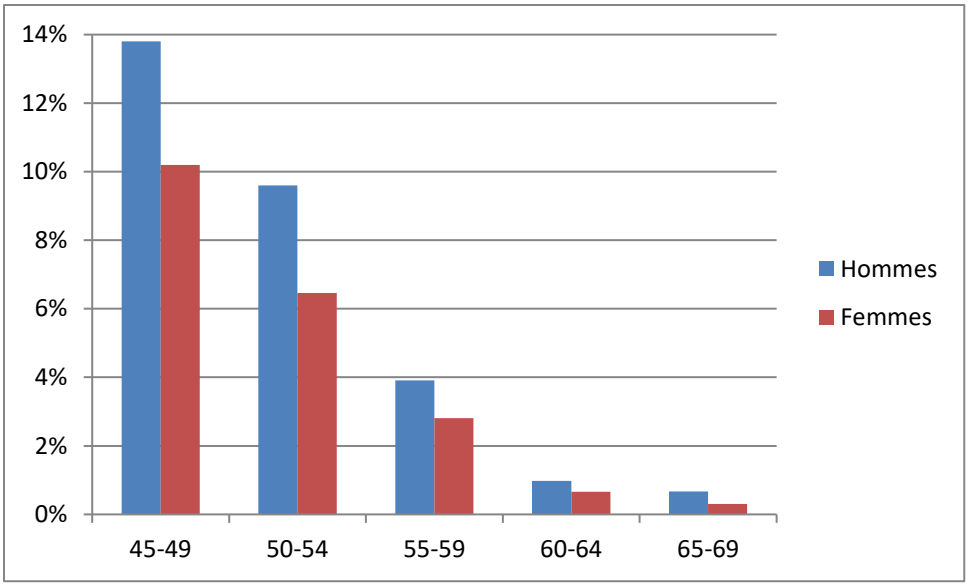
Graphique 15 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

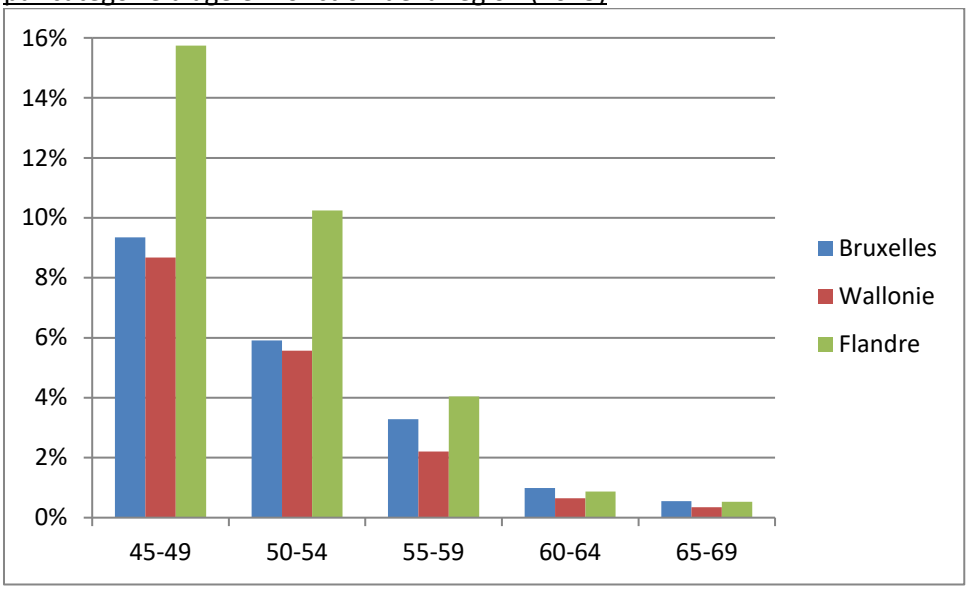
Nous constatons dans les graphiques ci-après que le ratio des recrutements par rapport à la population inoccupée des femmes de plus de 45 ans est inférieur à celui des hommes (et ce, dans une plus large mesure que pour les classes d'âge plus jeunes). Autrement dit, elles sont moins susceptibles que les hommes d'être encore engagées. Dans les régions, les Flamands sont à nouveau surreprésentés au niveau des recrutements par rapport à leur part dans la population ne travaillant pas.

Graphique 16 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction du sexe (2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

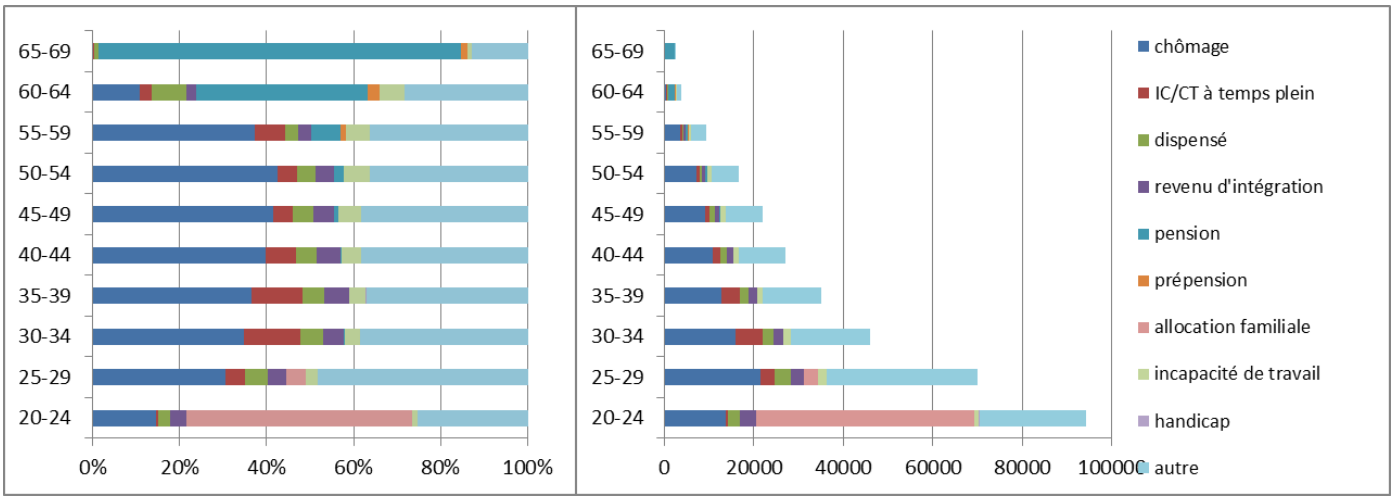
Graphique 17 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction de la région (2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

La situation des personnes au moment où elles ont été engagées diffère également selon le groupe d'âge (voir graphique ci-après). Pour toutes les personnes qui, durant un des trimestres de l'année concernée, sont passées du statut de "non-travailleur" à "travailleur" (donc pour les 326.523 recrutements intervenus dans le courant de 2015), nous avons examiné quel était le statut socioéconomique des personnes engagées lors du trimestre précédant le premier trimestre durant lequel elles ont (re)commencé à travailler. Les graphiques ci-après illustrent les résultats (pourcentages et nombre absolus) pour 2015. Jusque 59 ans inclus, la plupart des personnes avaient un statut de demandeur d'emploi préalablement à leur recrutement. À partir de 60 ans, elles sont plus souvent recrutées alors qu'elles sont à la pension.

Graphique 18 : Position socioéconomique durant le trimestre précédant le recrutement (répartition et nombres), par catégorie d'âge (2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Pour clôturer la partie consacrée au recrutement, nous examinons les chiffres liés à deux mesures axées sur les travailleurs âgés : la prime de reprise du travail pour les plus de 50 ans et la réduction de cotisation groupe-cible pour les travailleurs âgés. La première est une indemnité à charge de l'ONEM, qui est accordée en tant que complément au revenu du chômeur âgé qui reprend le travail. Il ressort des données de la base de données PMT[17] qu'en 2014, 4.328 personnes (2.837 hommes et 1.491 femmes) se sont vu accorder une prime de reprise du travail. En 2013, cela concernait encore 5.675 personnes, et 11.581 en 2012. Cette diminution est la conséquence du relèvement progressif de l'âge auquel l'intéressé peut y prétendre. En 2015, la prime a finalement été supprimée[18]. Le nombre de bénéficiaires des réductions de cotisation ONSS "travailleurs âgés" a également fortement diminué après 2012 (voir tableau ci-après) et, dans ce cas également, cela découle d'un durcissement au niveau de la limite d'âge (exclusion des 50-54 ans)[19].

Tableau 7: Nombre de bénéficiaires de réductions de cotisations ONSS "travailleurs âgés" (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre	285.415	291.802	306.475	159.390	164.794

Source : SPF ETCS & UNIA, Monitoring socio-économique 2017.

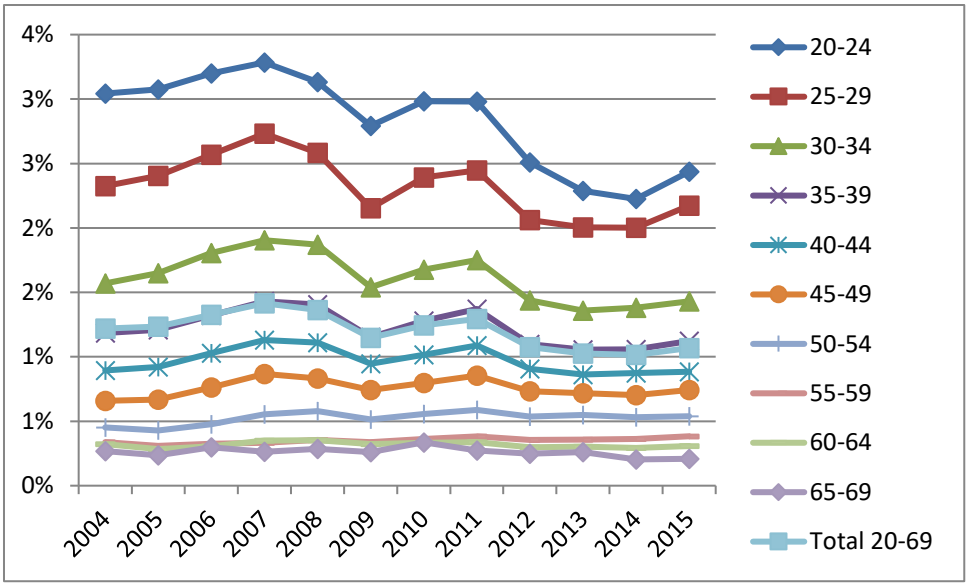
Examinons à présent la variable **mobilité professionnelle**. En l'occurrence, il ne s'agit pas de personnes qui passent d'un statut de "non-travailleur" à "travailleur" mais bien de travailleurs qui changent d'emploi. Il s'agit plus précisément, à chaque fois, de la mobilité professionnelle entre le 3e et le 4 e trimestre de l'année en question, donc de travailleurs qui ont eu un emploi différent au 3e et au 4e trimestre de la même année. Il apparaît ici clairement que plus les travailleurs sont âgés, moins ils sont mobiles sur le plan professionnel. Cependant, alors que la mobilité professionnelle des groupes plus jeunes a diminué durant la période analysée, celle des groupes plus âgés est restée assez stable (mais en étant donc, de toute façon, très limitée).

Graphique 19 : Ratio du nombre de travailleurs mobiles sur le plan professionnel par rapport au nombre de travailleurs par catégorie d'âge (2004-2015)

[17] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3227&langId=fr

[18] Toute personne qui avait droit à une allocation de reprise du travail continuera de la recevoir.

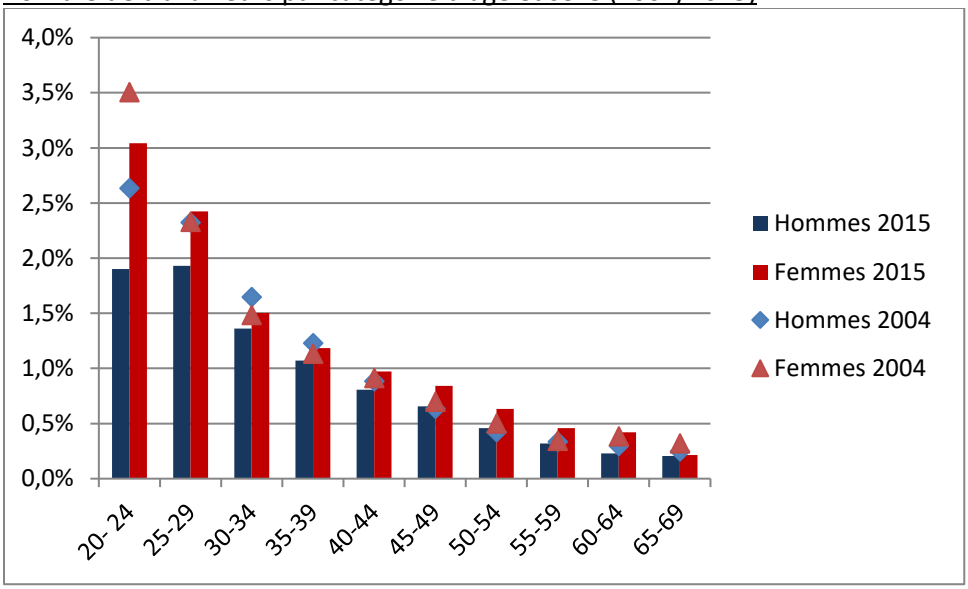
[19] La réduction ONSS des cotisations patronales pour l'occupation ou l'engagement de travailleurs âgés a été réformée à partir de 2013 dans le cadre du plan de relance en augmentant le montant de la réduction de cotisation mais en restreignant le champ d'application : la limite d'âge a été portée à 54 ans, et seuls ceux qui perçoivent un salaire brut inférieur à 4.476,02€ par mois entrent encore en ligne de compte.



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

En 2015, dans tous les classes d'âge, les femmes sont un peu plus mobiles professionnellement que les hommes. Ce n'était pas encore le cas en 2004 et l'augmentation entre 2004 et 2015 a été la plus marquée pour les femmes de 45 à 54 ans (voir graphique ci-après). Les différences sont toutefois minimes. Des trois régions, c'est Bruxelles qui connaît la mobilité professionnelle la plus importante, également parmi les plus de 45 ans mais, pour le reste, on constate la même tendance dans les trois régions sur le plan de la mobilité professionnelle.

Graphique 20 : Ratio du nombre de travailleurs mobiles sur le plan professionnel par rapport au nombre de travailleurs par catégorie d'âge et sexe (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

De plus, par rapport aux autres pays du monde, la situation de la Belgique est assez moyenne sur le plan de la **stabilité professionnelle** (c'est-à-dire le nombre d'années où l'on continue, en moyenne, à exercer le même travail, voir tableau ci-dessous)[20]. L'ancienneté est souvent synonyme d'un certain nombre d'avantages (expérience, stabilité financière, sécurité d'emploi). Donc, bien que la mobilité professionnelle soit assurément considérée par les jeunes comme étant positive (car elle permet,

[20] Eurofound, *Changing places: Mid-career review and internal mobility* (2016), p. 22.

potentiellement, de chercher l'emploi le plus adéquat/le mieux rémunéré), une durée moyenne d'engagement élevée peut également s'avérer favorable. Dans toute l'Europe, cette norme a légèrement augmenté ces dernières années[21]. Des calculs plus récents de l'OCDE (tout comme précédemment basés sur l'EFT) confirment et démontrent que la durée moyenne dans un emploi pour les travailleurs salariés est un peu plus courte pour les indépendants[22].

Tableau 8 : Nouveaux emplois et durée moyenne d'engagement (2012)

	Proportion des travailleurs qui ont obtenu un nouvel emploi durant les 6 derniers mois	Durée moyenne d'engagement des travailleurs qui n'ont pas commencé durant les 6 derniers mois, en années
50-54	2,3%	20
55-59	1,5%	23
60-64	1,6%	25

Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs effectués par Eurofound (2016).

Les travailleurs belges peuvent, à certaines conditions, réduire leurs activités complètement ou partiellement au moyen du **crédit-temps/interruption de carrière**[23]. Ce sont les travailleurs de plus de 50 ans qui recourent le plus à ces systèmes, avec 67,2% des bénéficiaires de crédit-temps et 70,2% de bénéficiaires d'une interruption de carrière[24]. La plupart du temps, ils recourent au système pour adapter leur temps de travail et donc pour travailler à temps partiel. Ci-après, nous allons examiner la population des personnes indiquées comme étant en interruption de carrière/crédit-temps **à temps plein** au cours d'au moins un des quatre trimestres de l'année concernée. Nous voulons plus particulièrement vérifier quelle était leur position socioéconomique l'année suivante et dans quelle mesure ces personnes ont repris le travail[25]. Par la force des choses, cette analyse se limitera aux personnes en interruption de carrière (IC)/crédit-temps (CT) **à temps plein** étant donné que les personnes en IC/CT à temps partiel conservent le statut socioéconomique de "travailleur" (n1) et que, sur base des données disponibles, nous ne pouvons pas savoir si elles sont toujours (ou pas) partiellement en IC/CT l'année suivante. Nous nous efforcerons d'aborder la situation de ce dernier groupe dans le paragraphe relatif au travail à temps partiel (voir plus loin) mais, étant donné que nous ne disposons pas de données relatives à l'ensemble de la carrière, nous ne pouvons pas encore répondre, dans la présente note, à la question essentielle suivante : les personnes qui interrompent leur carrière complètement ou partiellement restent-elles finalement actives plus longtemps ?

Si nous nous penchons sur le nombre de personnes ayant pris **une IC/un CT à temps plein** au 4e trimestre d'une année, nous constatons que leur nombre a diminué depuis 2004. Parmi les femmes, durant toute la période, ce sont surtout celles de 30-34 ans qui prennent une IC/un CT à temps plein (suivie par les groupes des 35-39 et des 25-29 ans). En ce qui concerne les hommes, jusqu'en 2011, la plupart d'entre eux faisaient partie de la catégorie d'âge des 55-59 ans. Depuis 2012, davantage d'hommes de 30-34 ans prennent également une IC/un CT à temps plein, mais dans

[21] Eurofound, *6e Enquête européenne sur les conditions de travail* (2016).

[22] Les chiffres jusqu'en 2016, par catégorie d'âge et statut, sont disponibles en ligne : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE.

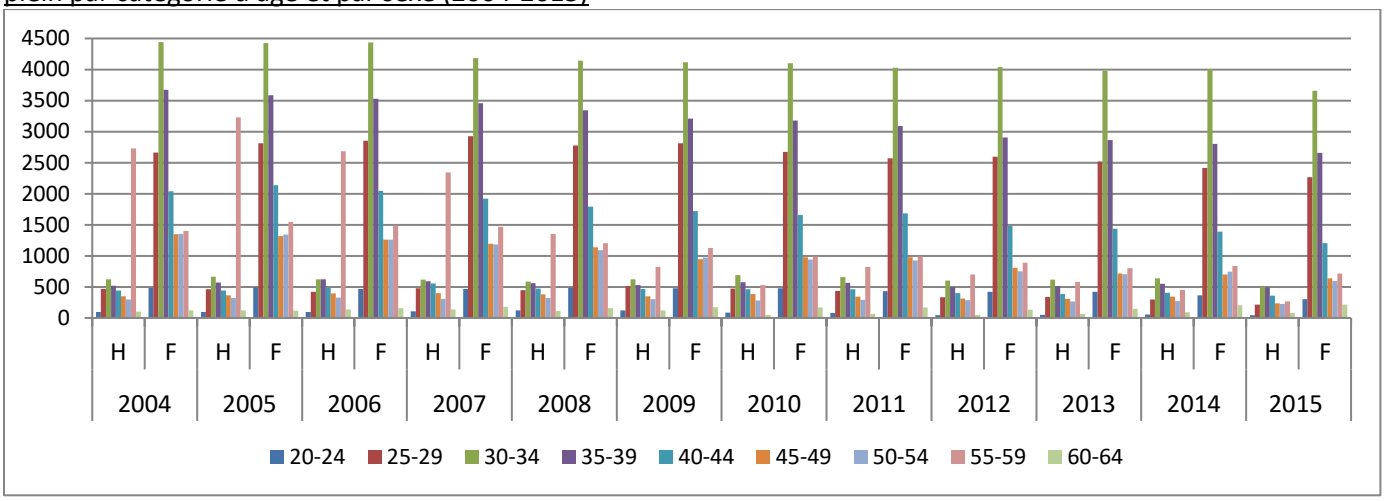
[23] L'interruption de carrière (secteur public) ou le crédit-temps (secteur privé) sont des mesures permettant aux travailleurs d'interrompre complètement leur activité professionnelle ou de réduire leurs prestations de travail, avec l'octroi éventuel d'une allocation. Ils peuvent le faire, par exemple, pour prodiguer des soins ou pour suivre une formation.

[24] Cf. http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2017/Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf

[25] La nomenclature pour 2016 est encore incomplète (n34/pension fait défaut), donc les données pour les sorties après 2015 n'ont pas encore été utilisées.

des proportions nettement moindres que les travailleuses. Toutes classes d'âge confondues, les femmes prennent plus une IC/un CT à temps plein de que les hommes, y compris les plus âgées.

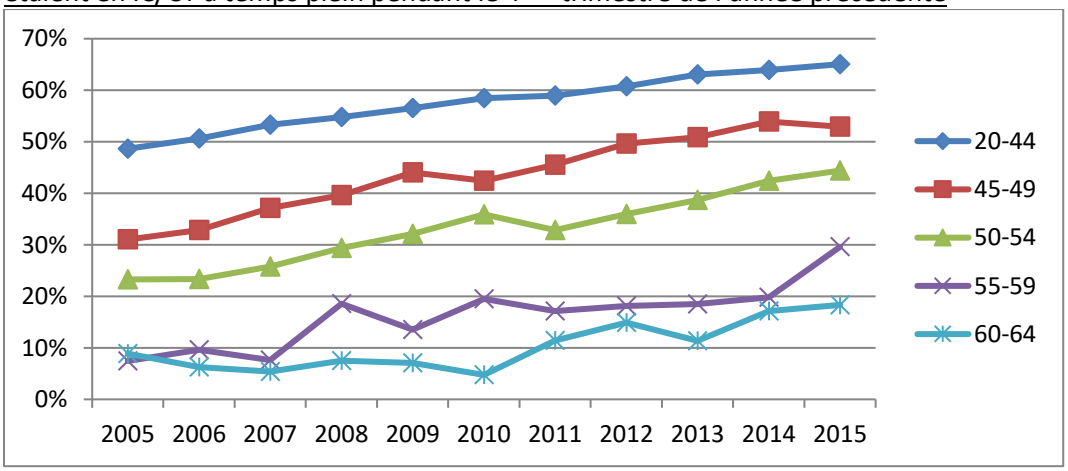
Graphique 21 : Nombre de personnes qui, au 4e trimestre de l'année, ont pris une IC/un CT à temps plein par catégorie d'âge et par sexe (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Dans ce contexte, nous nous intéressons surtout à la question de savoir si l'IC/le CT est utilisé comme une fin de carrière conduisant à la pension. Nous avons donc cartographié les **sorties de l'IC/du CT** par catégorie d'âge. Dans toutes les classes d'âge, la reprise du travail après une IC/un CT à temps plein a augmenté durant la période de 2004 à 2015, la hausse la plus marquée se produisant chez les travailleurs âgés. L'augmentation la plus notable a été observée dans le groupe des 55-59 ans inclus, même si on constate également quelques variations durant la période.

Graphique 22 : Reprise du travail (pourcentage de travailleurs au 4ème trimestre de 2005-2015 qui étaient en IC/CT à temps plein pendant le 4ème trimestre de l'année précédente

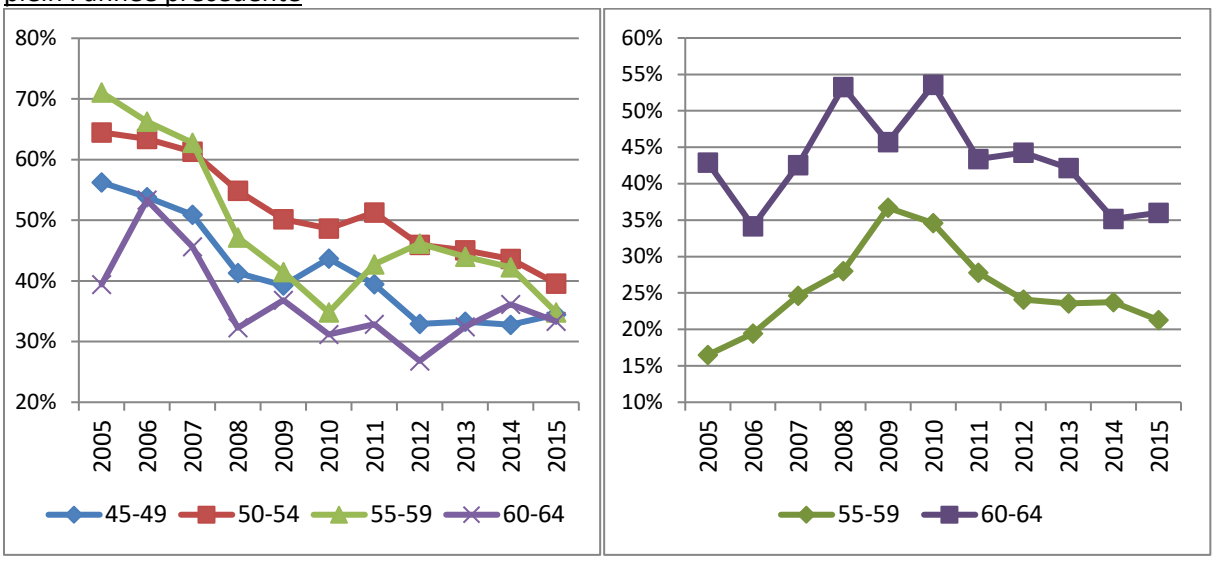


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Nous constatons ci-après que le pourcentage d'âgés qui restent en IC/CT a fortement diminué entre 2004 et 2014. La sortie vers la pension a augmenté entre 2004 et 2009, avant de diminuer par la suite.

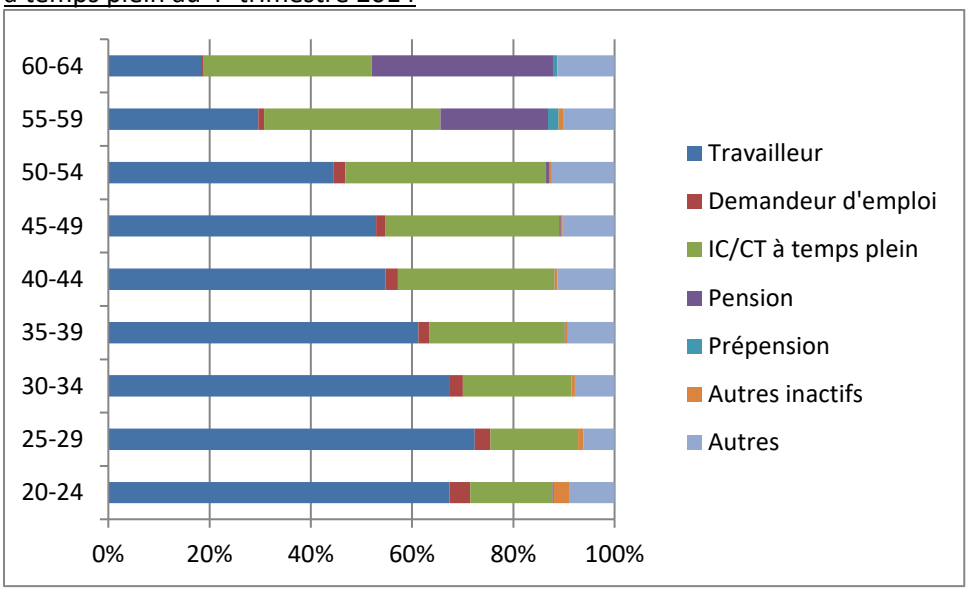
Graphiques 23 et 24 : (gauche) Pourcentage de personnes en IC/CT à temps plein au 4ème trimestre de 2005-2015 qui étaient également en IC/CT à temps plein au 4ème trimestre de l'année précédente;

(droite) Pourcentage de pensionnés au 4ème trimestre de 2005-2015 qui étaient en IC/CT à temps plein l'année précédente



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 25 : Position socioéconomique au 4ème trimestre 2015 des personnes qui étaient en IC/CT à temps plein au 4e trimestre 2014

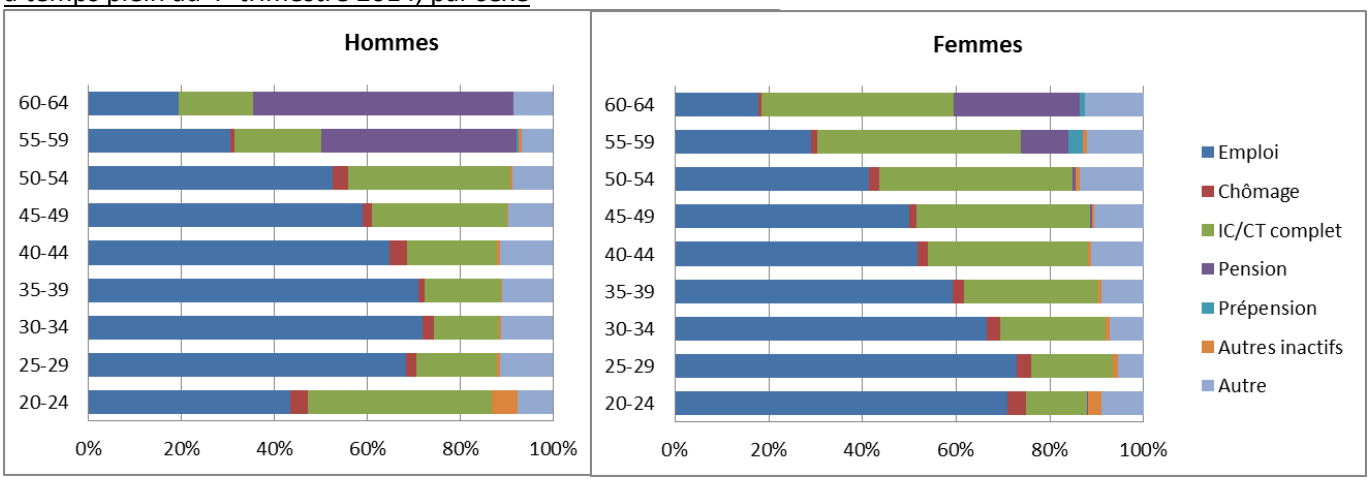


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

On note d'intéressantes différences entre hommes et femmes sur le plan de la sortie de l'IC/du CT à temps plein. Une année après leur IC/CT à temps plein, les femmes sont plus souvent au travail que les hommes (à l'exception de celles qui étaient en IC/CT au 4etrimestre de 2010). Cette situation est essentiellement imputable aux plus jeunes femmes et, pour la plupart des années, également au groupe des 55-59 ans. Si l'on examine la situation dans les trois régions, on constate que la Wallonie présente le pourcentage le plus faible de reprise du travail après une IC/un CT, mais les écarts sont généralement limités[26].

[26] Le rapport 2016 du CSE s'est surtout penché sur les effets de la réforme du crédit-temps sans motif annoncée en janvier 2015 (c'est-à-dire la suppression des allocations pour ce type de crédit-temps). Cela a vraisemblablement créé un effet d'anticipation auprès de nombreux travailleurs qui ont profité du système jusqu'au 1er juillet 2015. Ainsi, 10.000 personnes en plus ont utilisé un crédit-temps (à temps partiel) en 2015, soit une augmentation de 7,3% par rapport à 2014.

Graphique 26 : Position socioéconomique au 4ème trimestre 2015 des personnes qui étaient en IC/CT à temps plein au 4e trimestre 2014, par sexe



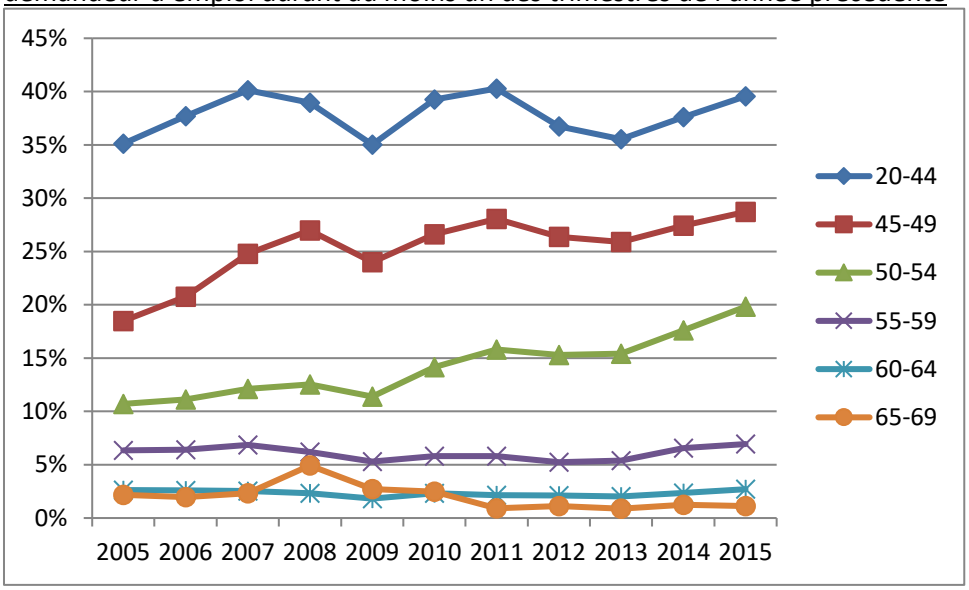
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Examinons à présent la **sortie du chômage**. Est-il plus difficile pour les demandeurs d'emploi âgés de (re)trouver du travail que pour les jeunes? Restent-ils au chômage plus longtemps ou deviennent-ils plus souvent inactifs? Dans le cas présent, la population comprend, pour chaque année, les personnes qui se trouvent dans la position socioéconomique "chômage" (n2) durant au moins un des quatre trimestres de l'année précédente. Ci-après, nous examinons leur position socioéconomique au quatrième trimestre de l'année suivante (donc au moins une année après qu'elles soient devenues chômeuses). Dans le premier graphique ci-après, nous constatons que, pour les groupes de 45 à 54 ans, la sortie vers le travail est en hausse. Pour les groupes plus âgés, cette part est restée plus ou moins stable, tandis que pour les 20-44 ans, on observe une influence plus forte de la conjoncture (notamment une chute de la sortie vers le travail en 2009). Pour toutes les personnes jusqu'à 54 ans, nous constatons également que la proportion de personnes qui, une année plus tard, ont le statut de demandeur d'emploi (qu'elles retrouvent ce statut ou qu'elles y restent) diminue au cours de la période 2005-2015. Pour le groupe des 45-49 ans, l'écart par rapport au groupe plus jeune s'est en tout cas réduit durant cette période. Pour les personnes de plus de 55 ans, la proportion de demandeurs d'emploi varie fortement.

Nous pouvons donc en déduire que, pour les plus de 45 ans, il est toujours plus difficile de reprendre le travail après le chômage que pour les catégories d'âge plus jeunes. C'est ce qui ressort également des données relatives au chômage de longue durée dans l'Enquête sur les forces de travail. Les plus de 55 ans présentent une proportion de chômeurs de longue durée plus importante que les 25-54 ans[27], et sur ce point la Belgique fait moins bien que la moyenne de l'UE.

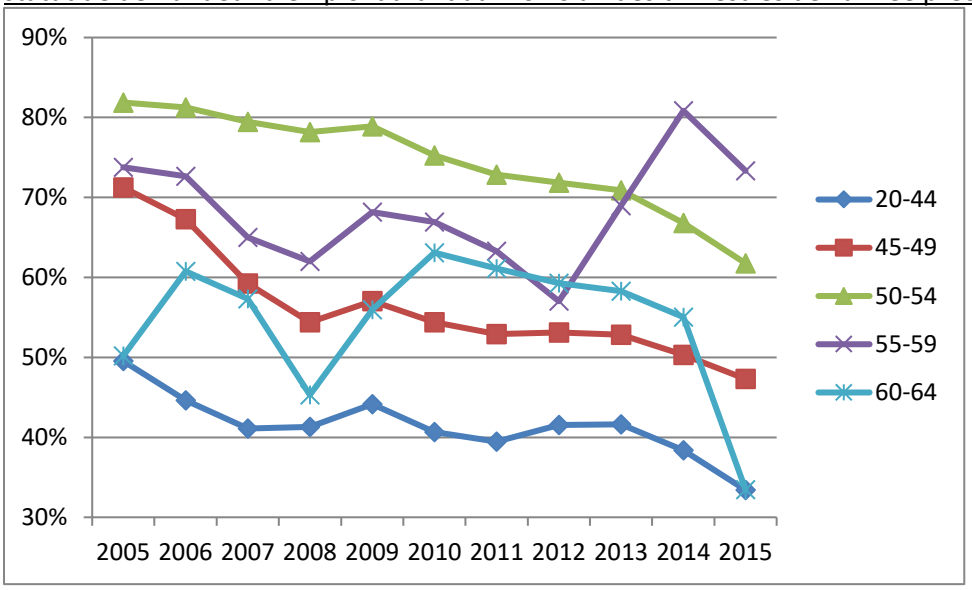
[27] Source : Eurostat (2016).

Graphique 27 : Proportion de travailleurs au 4ème trimestre de 2005-2015 qui avaient le statut de demandeur d'emploi durant au moins un des trimestres de l'année précédente



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 28 : Proportion de demandeurs d'emploi au 4ème trimestre de 2005-2015 qui avaient le statut de demandeur d'emploi durant au moins un des trimestres de l'année précédente



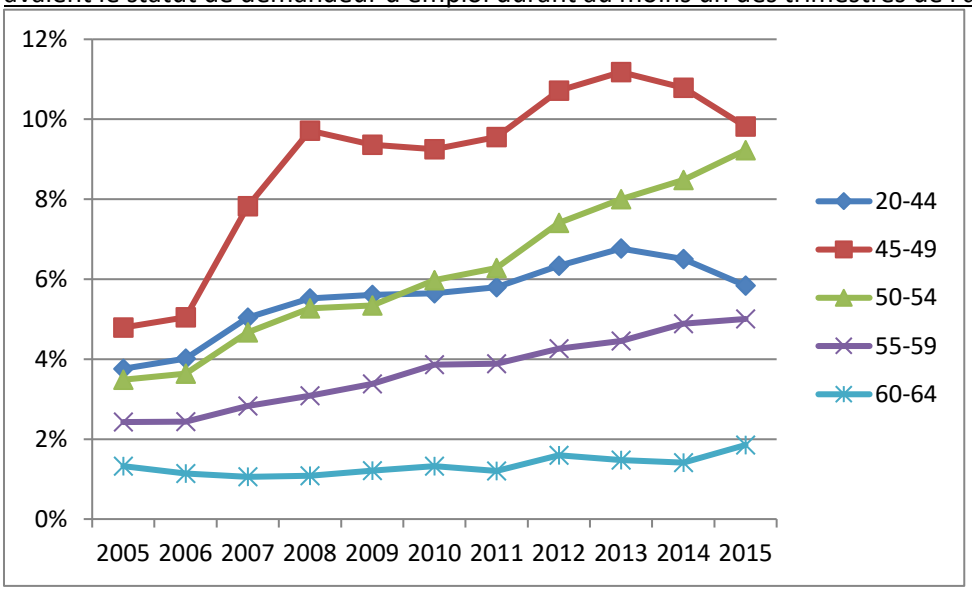
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Examinons enfin la sortie du chômage vers l'incapacité de travail et le chômage avec dispense[28]. Nous constatons, dans toutes les classes d'âge, une augmentation de la sortie du chômage vers l'**incapacité de travail**, mais celle-ci est toutefois la plus marquée dans les groupes médians (45-54 ans). Les femmes représentent une part plus importante que les hommes dans l'incapacité de travail et, après 60 ans, une part moins importante des chômeurs dispensés (voir deuxième graphique ci-après). Ce dernier phénomène est une conséquence du fait que les femmes bénéficiaient initialement d'un âge de départ à la retraite plus précoce que les hommes et, au lieu de rester au

[28] Il s'agit ici de personnes ayant droit à une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et à une dispense de disponibilité en raison de leur âge ou de leur passé professionnel.

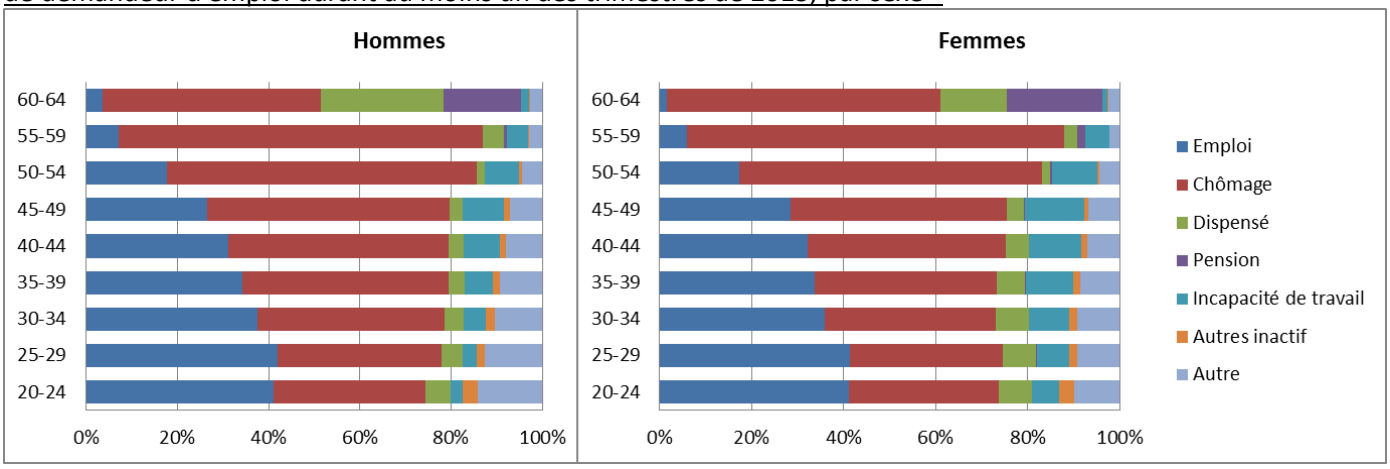
chômage, elles partaient plus souvent à la retraite avant 65 ans[29]. Jusqu'en 2012, on observe également pour les 55-59 ans une proportion d'environ 20% de **chômeurs dispensés,** au moins un an après qu'ils soient devenus chômeurs. Dans les années qui ont suivi, cette proportion n'était plus aussi ? importante que pour les 60-64 ans. Ceci pourrait partiellement s'expliquer par des changements de la réglementation, notamment les renforcements successifs des critères d'âge sur la base desquels une dispense de recherche de travail peut être demandée. En janvier 2015, le statut de chômeur âgé dispensé a été supprimé et il a été décidé que tous les chômeurs (y compris les chômeurs avec complément d'entreprise) devaient rester disponibles sur le marché du travail, quel que soit leur âge, et rechercher activement un emploi. Néanmoins, des exceptions, des mesures transitoires et une disponibilité adaptée ont été instaurées.

Graphique 29 : Proportion de personnes en incapacité de travail au 4e trimestre de 2005-2015 qui avaient le statut de demandeur d'emploi durant au moins un des trimestres de l'année précédente



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Graphique 30 : Position socioéconomique au 4e trimestre de 2014 des personnes qui avaient le statut de demandeur d'emploi durant au moins un des trimestres de 2013, par sexe[30]



[29] En 1997, l'âge officiel de la pension pour les femmes était fixé à 61 ans. Ensuite, il a été graduellement relevé jusqu'à 65 ans en 2009.

[30] En raison de l'introduction de la disponibilité adaptée pour les chômeurs âgés le 1er janvier 2015, il y a une rupture dans la série chronologique pour les chiffres relatifs aux chômeurs dispensés. C'est pourquoi, nous ne pouvons parler de l'évolution que jusqu'en 2014.

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Les données utilisées ici quant aux caractéristiques des carrières ne contiennent aucune variable relative au **travail à temps partiel**. Nous savons toutefois que les âgés travaillent plus souvent à temps partiel, même si ce n'est pas énormément plus que la moyenne des travailleurs (34,3% des salariés de 55-64 ans travaillent à temps partiel, par rapport à 22,6% des 25-54 ans)[31]. Il serait intéressant d'étudier si les personnes qui travaillent à temps partiel (ou qui interrompent leur carrière temporairement, voir paragraphe sur l'IC/le CT) restent finalement plus longtemps au travail que celles qui ne recourent pas à ces dispositifs mais, pour cela, nous avons besoin de données relatives à l'ensemble de la carrière. D'une part, le travail à temps partiel permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités privées. D'autre part, une étude démontre que les personnes qui travaillent à temps partiel sont souvent moins satisfaites de leur emploi que les personnes qui travaillent à temps plein[32]. Andrea Albanese et al. ont spécifiquement étudié l'effet de la diminution des heures de travail en fin de carrière (au moyen du crédit-temps à temps partiel). Selon cette étude menée en Belgique, de telles possibilités de *gradual retirement* (retraite progressive) n'ont eu en Belgique aucun impact positif à long terme sur la durée de la carrière, mais cela est également à mettre en corollaire avec les possibilités étendues de départ anticipé à la retraite[33]. Il n'y a pas encore de conclusion définitive sur l'ampleur de l'effet. À cet égard, il faut souligner que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (mais disposent de moins de possibilités de partir à la retraite anticipée). Elles sont aussi plus souvent inactives ou travaillent plus souvent à temps partiel à cause de leurs responsabilités familiales, ce qui est également valable pour la classe d'âge des 55-64 ans (voir tableau ci-après). Selon la dernière enquête européenne sur la qualité de vie, récemment publiée (2016), la pression des responsabilités familiales est importante (également pour les personnes qui travaillent). L'équilibre travail-vie privée s'est détérioré pour tous les groupes[34]. Cela augmente peut-être également l'impact possible de la réduction de la durée du travail, mais des études complémentaires sont nécessaires.

Tableau 9 : Inactivité et travail à temps partiel des 55-64 ans pour raisons personnelles ou responsabilités familiales (2016)

		Inactivité (en % de la population totale)	Temps partiel (en % du volume de l'emploi)
Région flamande	H	1,3	10,4
	F	12,1	30,3
	T	6,7	19,2
Région wallonne	H	:	7,2
	F	12,9	25,7
	T	7,1	15,5
Région de Bruxelles-Capitale	H	:	:
	F	10,6	18,2
	T	6,3	10,8
Belgique	H	1,2	9,0

[31] Proportion de travailleurs à temps partiel dans le volume total d'emploi (2016), %:

	Hommes	Femmes	Total
25-54	7,1	40,1	22,6
55-64	18,4	54,0	34,3

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

[32] D. De Moortel, *Mentaal welzijn en tewerkstellingskwaliteit in Europa. Een cross-nationale vergelijkende studie van gender- en socialeklassenverschillen* (VUB, 2016).

[33] A. Albanese, B. Cockx et Y. Thuy, *Working Time Reductions at the End of the Career. Do they Prolong the Time Spent in Employment?,* CESifo Working Paper Series 5695 (2016).

[34] Eurofound, *Enquête européenne sur la qualité de vie* (2016) : https://www.eurofound.europa.eu/eqls2016.

	F	12,3	27,8
	T	6,8	17,4
UE-28	H	0,9	3,6
	F	7,3	14,4
	T	4,2	8,4

Source : EUROSTAT, Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs: SPF ETCS.

Pour pouvoir rester actifs, mais également pour se développer et pour assumer d'autres fonctions tout au long de la carrière, il est important que les travailleurs participent à des **formations**. Ce sont les personnes âgées de 25 à 44 ans qui participent le plus souvent à des formations (voir tableau ci-après). Ensuite, la participation diminue. Ce phénomène est, il est vrai, moins marqué pour les personnes en emploi que pour l'ensemble de la population. Les travailleurs entre 55 et 64 ans et assurément entre 45 et 54 ans (ici encore, les femmes plus souvent que les hommes) continuent de participer de manière relativement fréquente à des formations. Les autres personnes (y compris donc les chômeurs et les inactifs) ne participent plus que rarement à des formations après 55 ans. Cela veut sans doute dire que ces personnes deviennent toujours moins employables sur le marché du travail (que les groupes plus jeunes) et qu'elles voient donc se réduire leurs chances de travailler à nouveau. Toutefois, les chiffres n'indiquent pas si ce sont les plus de 55 ans eux-mêmes qui sont moins demandeurs de formations ou s'ils reçoivent moins d'offres.

Tableau 10 : Taux de participation des travailleurs et de la population totale à des formations durant les 12 dernier mois en fonction de l'âge (2016)

		25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
% pour les personnes en emploi	H	21,4	21,7	22,6	20,6	20,4
	F	22,8	23,7	24,1	22,2	19,9
	T	22,1	22,6	23,3	21,3	20,2
% pour la population	H	17,7	19,6	20,7	18,3	11,9
	F	17,2	20,3	20,6	17,4	10,3
	T	17,4	19,9	20,7	17,9	11,1

Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs: SPF ETCS.

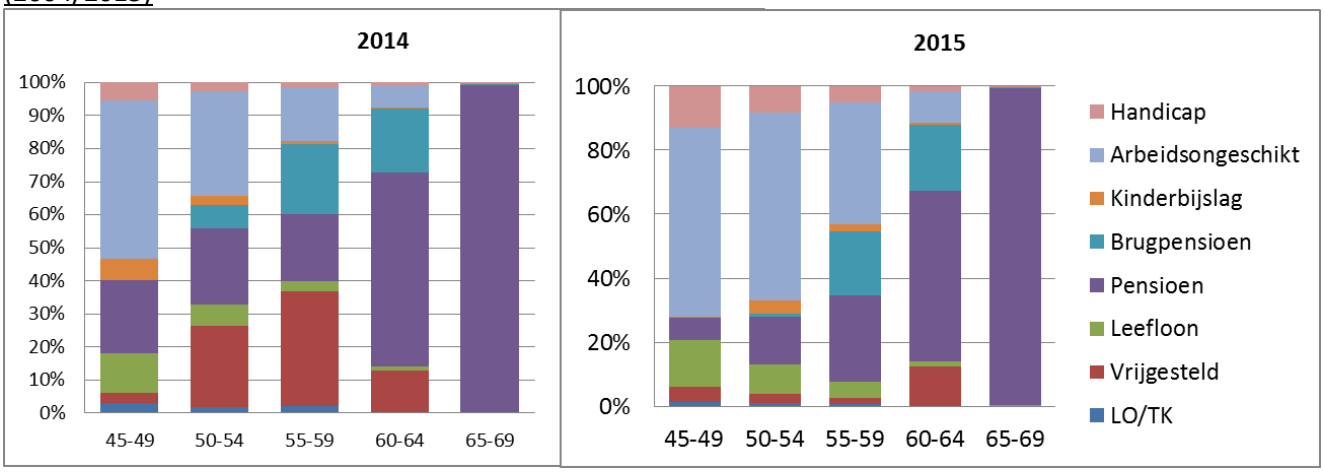
Pour terminer, nous examinons brièvement les différences entre les travailleurs jeunes et âgés sur le plan de leurs **conditions de travail**, ainsi que la façon dont ils ressentent la qualité et la faisabilité de leur travail. En 2015, la santé auto-rapportée par les plus de 55 ans était moins bonne que les trois années précédentes[35]. Et les femmes répondent un peu moins fréquemment que les hommes qu'elles se sentent bien ou très bien. Cela pourrait contribuer à expliquer pourquoi les Belges de plus de 50 ans déclarent qu'ils ne s'imaginent pas travailler au-delà de leur 60e anniversaire[36]. Toutefois, les jeunes travailleurs sont encore plus nombreux à estimer cela infaisable. Selon l'Enquête européenne sur les conditions de travail, les travailleurs plus âgés (plus de 50 ans) sont un peu moins souvent exposés que les autres à des risques liés à la posture au travail et à des risques biologiques et chimiques. En outre, les travailleurs âgés font état d'une intensité de travail légèrement plus faible que les autres et indiquent que leur “working time quality” est plus élevée. Mais, en parallèle, une plus grande proportion de travailleurs âgés (que de travailleurs jeunes) déclarent qu'ils voudraient réduire leur temps de travail. Les plus de 50 ans estiment également avoir moins de perspectives de carrière (et ceci vaut certainement pour les travailleuses de plus de 50 ans) et que leur bien-être mental est moins bon. Enfin, les travailleurs âgés sont plus souvent absents pour maladie que les

[35] Sur la population totale des 55-64 ans. Source : Eurostat. Voir IDP08 sur http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166.
[36] CSE, *Rapport 2017*, p. 149-151.

autres[37]. En revanche, il est surprenant de constater que même des personnes qui sont très satisfaites de leurs conditions de travail déclarent souvent vouloir arrêter de travailler de préférence assez vite. Il est tout autant paradoxal que la Belgique présente à la fois une durée de vie professionnelle relativement courte et un ratio plus élevé que la moyenne de “sustainable work”[38].

Dans le présent chapitre, nous avons déjà abordé différents **types d'inactivité**, et nous en passerons encore d'autres en revue quand nous examinerons, dans la partie suivante, les fins effectives de carrière. Toutefois, il serait déjà éclairant de se pencher ici sur la façon dont la composition des divers groupes d'inactifs de 45 ans et plus a évolué entre 2004 et 2015 (voir graphique ci-après). Pour les personnes de plus de 65 ans, sur toute la période, la quasi-totalité de l'inactivité vient de la pension. Dans la catégorie d'âge des 60-64 ans, nous ne constatons pas non plus de grosses fluctuations, même si la proportion de personnes en incapacité de travail a légèrement augmenté et que la proportion de pensions s'est quelque peu contractée. Pour les personnes de 45 à 49 ans et de 50 à 54 ans, la part de la pension dans l'inactivité a diminué de manière significative tandis que les parts de personnes bénéficiant d'une intervention pour handicap et de personnes en incapacité de travail ont, quant à elles, fortement augmenté. Ce dernier constat vaut aussi pour les 55-59 ans. La prépension apparaît relativement moins souvent pour les 50-54 ans qu'au début de la période. La part des dispenses a baissé en moyenne (sauf pour les 60-64 ans) et le revenu d'intégration représente une part légèrement plus élevée. Pour les femmes, on observe, pour toutes les catégories d'âge, une part de pension plus importante et une part de prépension moins grande.

Graphique 31 : Répartition des inactifs indemnisés entre types d'inactivité, par catégorie d'âge (2004/2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

5. Fin de la carrière

Dans cette dernière partie, nous allons nous intéresser à la fin de la carrière, à savoir la transition vers la pension, précédée ou non d'une prépension/d’un régime de chômage avec complément d'entreprise. Nous nous pencherons également sur le cas des personnes qui combinent travail et pension.

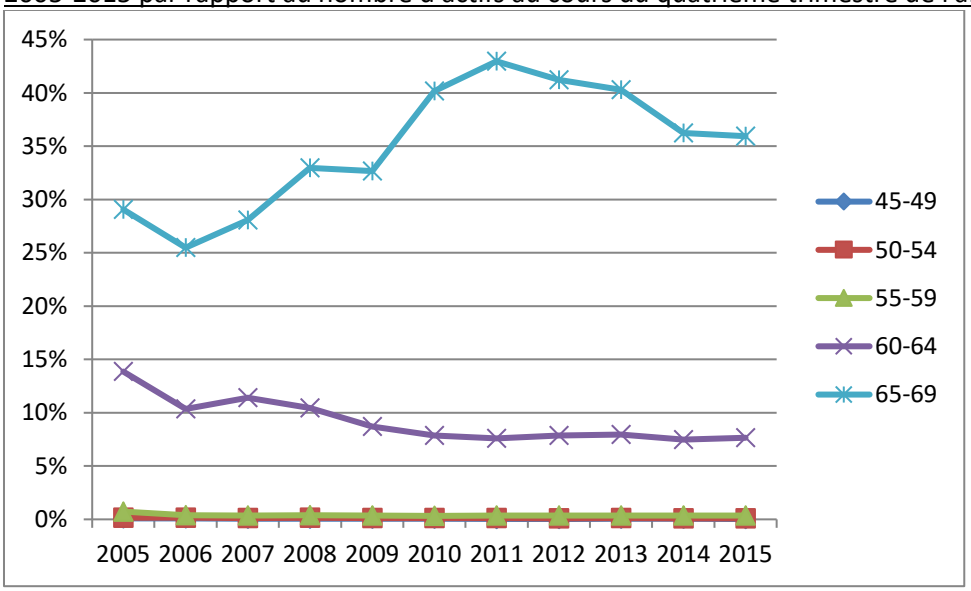
Selon Eurostat, l'âge moyen de sortie en 2010 s'élevait à 59,6 ans en Belgique (60,6 pour les hommes et 58,7 pour les femmes), ce qui représentait une très légère augmentation par rapport aux années précédentes. Au niveau UE28, cet âge se situait alors à 61,5 ans. Cet indicateur n'a plus été actualisé

[37] Eurofound, *6e Enquête européenne sur les conditions de travail* (2016).
[38] CEPS, ‘Policies for an ageing workforce’ (2018).

depuis lors car, comme nous l'avons indiqué précédemment, les données de l'EFT sont insuffisantes pour calculer ce paramètre[39]. D'après des chiffres plus récents de l'OCDE, l'âge moyen effectif de la pension en Belgique en 2015 était de 60,2 ans pour les hommes et 59,8 ans pour les femmes[40]. Sur base des données administratives utilisées ici, provenant du Datawarehouse, nous obtenons un résultat sensiblement plus élevé : à savoir 63,2 ans pour les hommes et 60,9 ans pour les femmes.

Lorsque nous analysons la **transition vers la pension**[41] au fil des années, nous observons que c'est seulement depuis 2010 que davantage de personnes prennent leur retraite dans la catégorie d'âge 65-69 ans que dans celle des 60-64 ans, qui était précédemment le groupe le plus important dans les départs à la pension. Par rapport au nombre d'actifs, on note depuis 2011 une diminution de la sortie vers la pension (cf. graphique infra). Depuis 2006, le taux de sortie des 65-69 ans s'éloigne proportionnellement de celui des 60-64 ans. Depuis 2011, les pourcentages de sortie de ces deux groupes convergent à nouveau. Pour les catégories d'âge de 45 à 59 ans, nous notons de très petits pourcentages de sortie et ces pourcentages ont encore légèrement diminué pendant la période étudiée. Les mêmes évolutions ont été observées dans les trois régions.

Graphique 33 : Proportion de personnes qui sont entrées en pension durant le premier trimestre de 2005-2015 par rapport au nombre d'actifs au cours du quatrième trimestre de l'année précédente



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

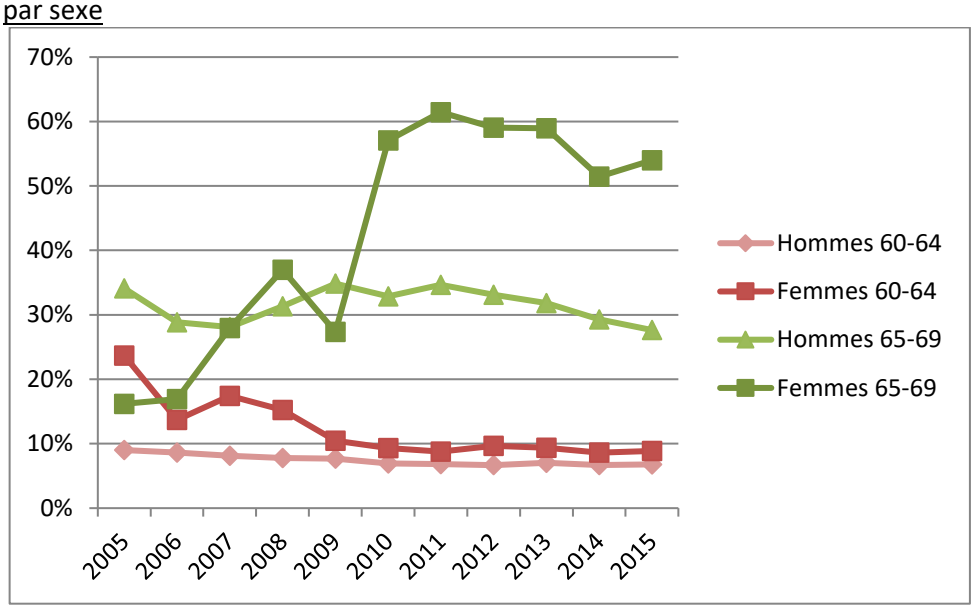
Il n'est pas étonnant que seul un très petit pourcentage d'actifs de moins de 59 ans - tant femmes qu'hommes - bascule vers la pension, vu le relèvement de l'âge légal de la pension au fil des ans. Mais dans les groupes d'âge plus avancé, nous voyons des évolutions divergentes si nous ventilons les chiffres selon le sexe (cf. graphique infra). Pour les femmes, nous observons une diminution de la part des actifs de 60 à 64 ans à la retraite un trimestre plus tard et une forte augmentation de cette part parmi les 65-69 ans jusqu'en 2011. Ceci n'est pas étonnant puisque l'âge légal de la pension a été relevé progressivement pour les femmes pour l'amener au niveau de celui des hommes. Pour les hommes, ces taux restent beaucoup plus stables pour l'ensemble de la période. Ces chiffres confirment donc l'évolution limitée de l'âge moyen de sortie de la vie active.

[39] Voir 2. Démographie.

[40] CSE, *Rapport 2017*, p. 89.

[41] Il y a une petite rupture de tendance dans les chiffres relatifs à la sortie vers la pension et la prépension/le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : le code de nomenclature n35 (prépension/RCC) comprend aussi à partir de 2011 le groupe DPPR (départ précédant la pension de retraite) ; ce n'était pas le cas auparavant (uniquement la prépension).

Graphique 34 : Proportion de personnes qui sont devenues pensionnées durant le premier trimestre de 2005-2015 par rapport au nombre d'actifs durant le quatrième trimestre de l'année précédente, par sexe



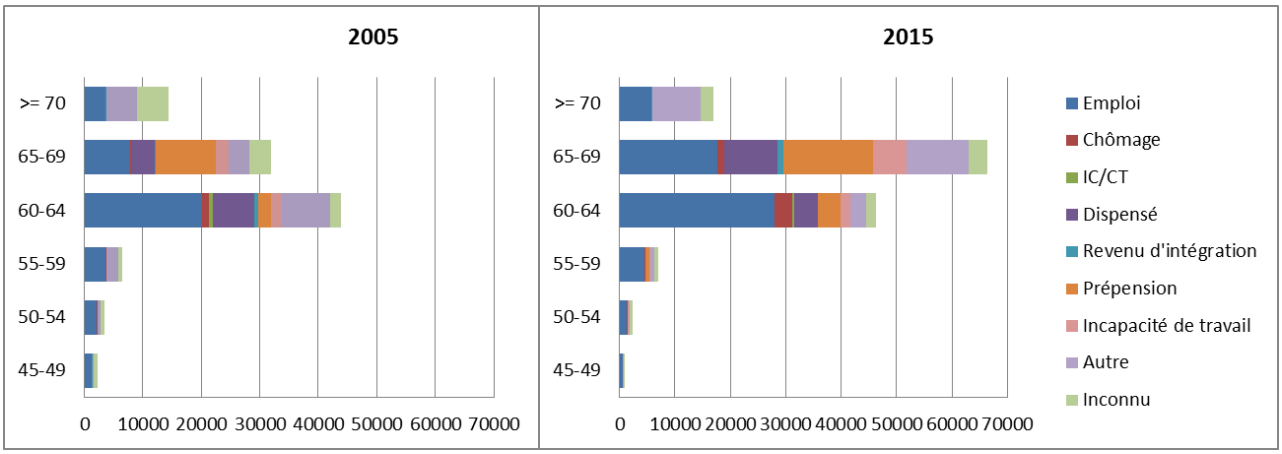
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Ces données permettent également d'examiner quelle était la **position socioéconomique** des personnes **préalablement à la pension**. Pour les 60-64 ans, nous remarquons que la majorité était au travail avant de prendre sa retraite. Pour les 65-69 ans, les personnes en emploi constituent encore de justesse le plus grand groupe (17.717 personnes), suivi de près par la prépension/le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (16.135 personnes)[42]. En outre, il existe aussi un grand groupe dont on ne connaît pas la position préalable, soit parce que l'on ne dispose pas d'un code dans la nomenclature ("inconnu"), soit parce que l'on ne pouvait attribuer aucune des autres positions dans le Datawarehouse ("Autres"). La part des 65-69 ans qui passe de la prépension à la pension est assez stable depuis 2010 (quelque 25% des pensionnés étaient auparavant prépensionnés), ce pourcentage était sensiblement plus élevé pour la période antérieure - entre 2005 et 2009.

Graphique 35 : Position socioéconomique au cours du trimestre précédant le premier trimestre de la pension (2005/2015)[43]

[42] Pour que les choses soient bien claires, il s'agit dans ce dernier groupe de personnes qui étaient en prépension jusqu'à 65 ans, étant donné que les prépensionnés sont obligés de prendre leur pension au moment où ils atteignent l'âge légal de la pension.

[43] Le groupe d'âge donne l'âge pendant le premier trimestre de la mise à la retraite. Au cours de la position socioéconomique précédente, ces personnes sont donc éventuellement plus jeunes.



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Nous regardons ensuite dans quel **décile de salaire** une personne se situait dans le trimestre précédant le premier trimestre au cours duquel elle a été pensionnée. Il s'agit donc logiquement ici uniquement des personnes qui ont travaillé préalablement à la pension. Dans le graphique ci-après, nous voyons que près de la majorité des 45-49 ans qui ont pris leur pension en 2015 - et pour lesquels le décile de salaire au cours du trimestre précédent est connu - provenait des deux déciles de salaire les plus bas. Attention, le groupe concerné étant très restreint[44], nous devons être très prudents dans l'interprétation de ces chiffres. Dans les trois catégories d'âge suivantes (50-54, 55-59 et 60-64 ans), la part des pensionnés provenant des trois déciles de salaire les plus bas se réduit sans cesse et la part provenant des 5 déciles les plus élevés s'accroît. On obtient un même tableau pour les autres années disponibles. Parmi les 65-69 ans qui partent à la pension, la part provenant du décile le plus élevé est la plus importante de toutes les catégories d'âge mais la répartition entre les 9 autres déciles est plus équilibrée que dans les 3 catégories d'âge précédentes. Après 70 ans, nous observons à nouveau les parts les plus importantes pour les deux déciles de salaire les plus bas[45].

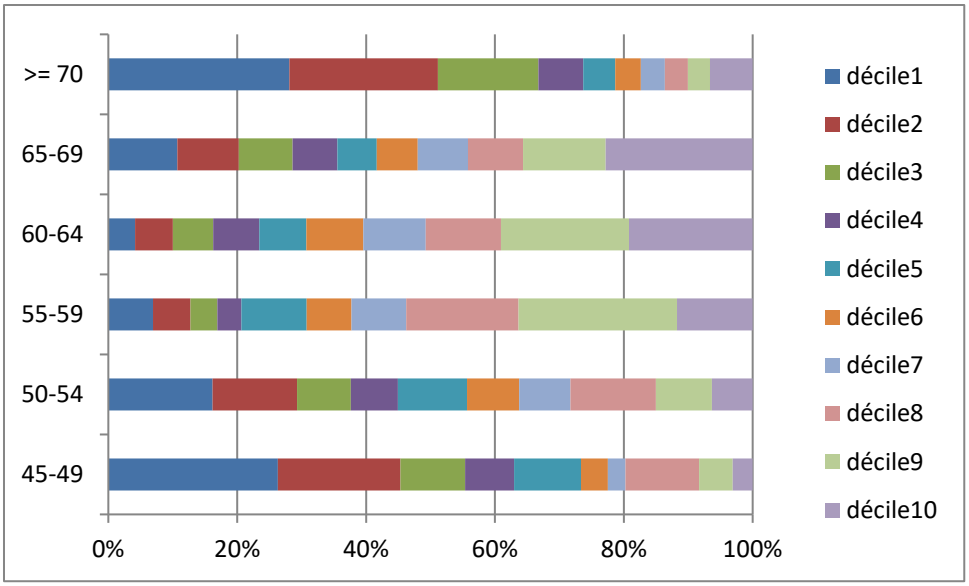
Ceci indique donc que les personnes qui gagnent plus restent plus longtemps au travail. Toutefois, dans le groupe des plus âgés, nous trouvons davantage de personnes qui restent au travail par nécessité financière. Nous devons néanmoins rester prudents dans nos interprétations, d'une part, en raison de la taille limitée de la population et d'autre part, en raison de l'effet de l'évolution des salaires. Avec l'ancienneté acquise, les plus âgés gagnent en effet plus en moyenne. Un impact moins important de l'ancienneté dans la formation des salaires pourrait contribuer à maintenir l'attractivité des travailleurs âgés chez les employeurs mais cela pourrait avoir un effet inverse du côté de l'offre puisque les déciles de salaire faible sont surreprésentés parmi ceux qui quittent tôt la vie active.

Graphique 36 : Répartition selon le décile de salaire dans lequel les personnes se trouvaient au cours du trimestre précédant le premier trimestre au cours duquel elles sont pensionnées, 2015[46]

[44] Il s'agit de 289 personnes.

[45] Il s'agit ici à nouveau d'un petit groupe : 1.790 personnes seulement sont concernées.

[46] La répartition est uniquement donnée pour les personnes pour lesquelles le décile de salaire est disponible. En 2015, il s'agit de 40.284 des 59.383 travailleurs (et des 131.140 personnes au total) qui prennent leur pension au cours d'un des quatre trimestres.



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Nous avons ensuite analysé les données relatives aux **secteurs (NACE)** dans lesquels les personnes étaient actives au cours du trimestre précédant leur départ à la pension[47]. Nous savons, par rapport au total des personnes en emploi qui ont pris leur pension et dont on connaît le secteur d'activité, que la majeure partie se situait dans la catégorie d'âge 60-64 ans (à savoir 54,5%), 32,5% d'entre elles sont parties après 65 ans et 13 % avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans. Les tableaux ci-après indiquent les secteurs dans lesquels proportionnellement davantage de personnes sont parties à la pension plus tôt que la moyenne ou davantage de personnes sont parties à la pension relativement plus tard.

Les secteurs présentant la répartition inégale la plus prononcée ne constituent pas une surprise. Les parts de personnes quittant la vie active tôt (tableau 11) sont surtout élevées dans les secteurs du transport, de la poste, des télécommunications, des administrations publiques et dans une moindre mesure de l'enseignement. Dans ce dernier secteur, nous voyons en outre que la part des personnes qui restent longtemps au travail est relativement faible. De tous les secteurs, c'est à la Poste que cette dernière part est la plus basse.

Dans les secteurs où proportionnellement moins de personnes prennent leur pension tôt et plus de personnes restent au travail après 65 ans (tableau 12), nous trouvons différents secteurs créatifs (comme l'édition, les architectes, le spectacle, la publicité), mais ce qui est plus étonnant, aussi quelques métiers plus lourds (construction et agriculture). Ce sont toutefois des secteurs où travaillent beaucoup d'indépendants et, comme nous le verrons ci-dessous, ce groupe reste souvent plus longtemps au travail[48].

Tableau 11 : Secteurs présentant des chiffres au-dessus de la moyenne de départs précoces et peu de départs tardifs, 2015

	45-59	60-64	+ de 65
Transport terrestre	25,9%	51,6%	22,6%
Poste	26,8%	68,4%	**4,8%**
Télécommunications	**37,6%**	41,2%	21,1%

[47] Le code NACE est disponible pour 47.742 personnes en 2015.

[48] Le Steunpunt Werk a récemment analysé pour la Flandre les commissions paritaires comptant la plus grande part de travailleurs de plus de 50 ans. En 2015, ce sont les Commissions paritaires des banques (CP 310), pour les services des aides familiales et des aides seniors (CP 318) et des ouvriers de l'industrie textile (CP 120). B. Neefs, 'In welke sectoren speelt vergrijzing het sterkst? Een blik op heden en toekomst.' *Over.Werk*, 27/1 (2017), p. 122-130.

Administrations publiques	19,9%	60,5%	19,6%
Enseignement	15,4%	64,2%	20,4%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Tableau 12 : Secteurs présentant des chiffres au-dessus de la moyenne de départs tardifs et peu de départs précoces, 2015

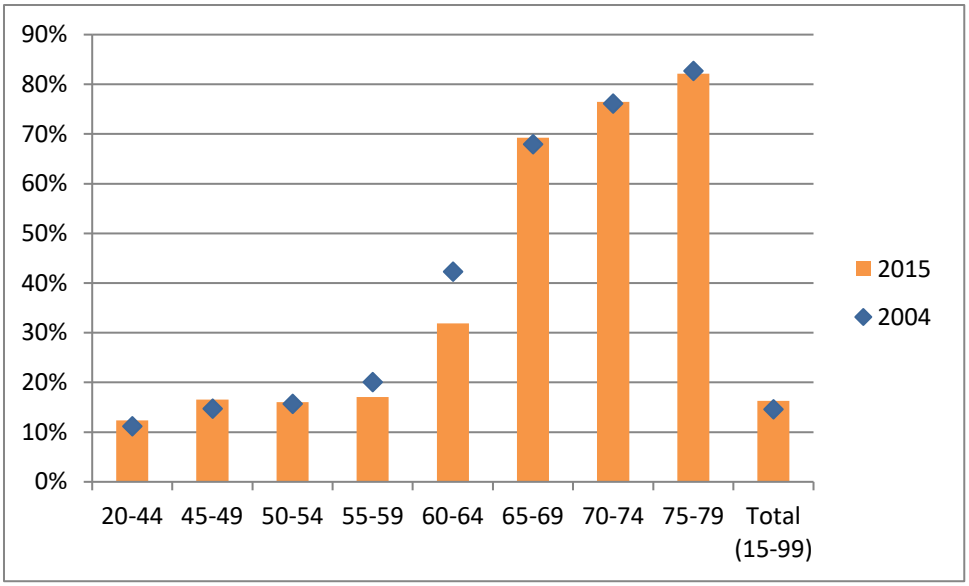
	45-59	60-64	+ de 65
Agriculture	15,1%	26,3%	58,7%
Construction	1,2%	40,9%	57,9%
Transports aériens	9,1%	31,8%	59,1%
Hébergement	5,7%	35,9%	58,4%
Édition	1,6%	36,5%	61,9%
Activités immobilières	5,0%	32,7%	62,4%
Architectes et ingénieurs	2,8%	40,3%	56,9%
Publicité	4,5%	34,3%	61,2%
Agences de voyage et activités connexes	3,4%	34,1%	62,5%
Activités créatives, artistiques et de spectacle	**0,8%**	37,8%	61,3%
Activités des organisations associatives	3,4%	33,7%	**62,9%**

Source : Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

La majorité des personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de la pension sont des **travailleurs indépendants**. Alors que nous n'enregistrons qu'une part de 16% d'indépendants dans la population en emploi totale, ce taux passe déjà à plus de 30% pour le groupe des 60 à 64 ans et, à partir de 65 ans, les indépendants constituent même une large majorité des travailleurs (cf. graphique infra). Ci-dessous, nous verrons qu'une part importante de ces indépendants est déjà à la pension mais qu'ils continuent à avoir un revenu d'appoint en tant qu'indépendant[49].

Graphique 37 : Part des indépendants parmi les personnes en emploi par catégorie d'âge (2004/2015)

[49] C'est autorisé à certaines conditions, cf. : http://www.inasti.be/fr/faq/puis-je-encore-travailler-si-je-suis-pensionne



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Il existe différentes façons d'arrêter de travailler (partiellement) avant l'âge de la pension légale. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des systèmes auxquels peuvent recourir les 50-64 ans pour sortir (partiellement) du marché du travail. Le départ à la pension (anticipée) a déjà été traité ci-dessus, mais, à côté de cela, il existe également un nombre considérable de départs anticipés par le biais de la prépension/RCC et de la maladie/invalidité.

Tableau 13 : Possibilités de retraite anticipée, 50-64 ans (2015)[50]

	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale	Belgique
Pension	95.588	51.193	9.732	156.513
Travailleurs salariés[51]	*16.852*	*5.515*	*2.047*	*24.414*
Secteur public[52]	*78.736*	*45.678*	*7.685*	*132.099*
Chômage avec complément d'entreprise[53]	72.553	26.526	2.986	102.065
Temps plein[54]	*72.384*	*26.496*	*2.981*	*101.861*
Mi-temps[55]	*169*	*30*	*5*	*204*
Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi[56]	23.981	18.872	6.246	49.099
Maladie et invalidité[57]	111.984	76.973	16.816	207.670
Total	304.106	173.564	35.780	515.347

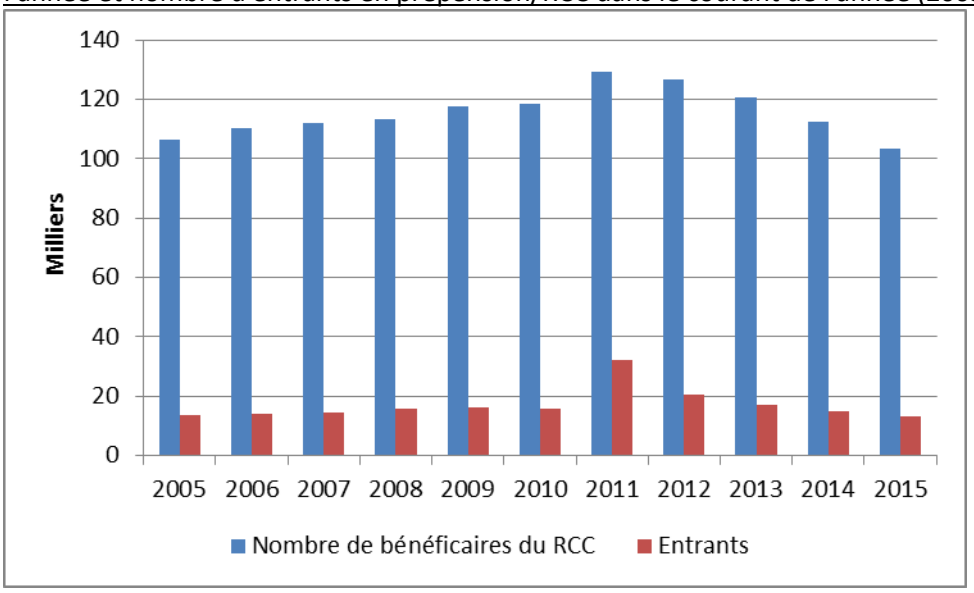
Source : ONP, Service des pensions du secteur public, ONEM, INAMI.

[50] Cf. IDP04 sur http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=21166 pour des chiffres relatifs à d'autres années.
[51] Situation au 1er janvier, anticipations ordinaires. Source : ONP.
[52] Situation au 1er juillet pour les 50-64 ans. Source : Service des pensions du secteur public.
[53] Moyenne annuelle pour les 50-64 ans. Source : ONEM.
[54] Avec ou sans dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.
[55] Depuis le 1er janvier 2012, la prépension à mi-temps n'existe plus. Ce système est donc en extinction.
[56] Moyenne annuelle pour les 50-64 ans. Source : ONEM.
[57] Situation au 31 décembre. Source : INAMI. Exclusivement les travailleurs salariés.

Nous avons vu ci-dessus qu'une part importante des pensionnés étaient déjà en **prépension/RCC**[58] préalablement à leur pension. Ci-dessous, nous allons nous intéresser à l'évolution de l'entrée dans la prépension. Nous regardons donc les personnes qui sont devenues prépensionnées au cours d'au moins un des trimestres de l'année étudiée, mais qui ne l'étaient pas encore au cours du dernier trimestre de l'année précédente. Il ressort du graphique ci-après que le nombre de prépensionnés était à son apogée en 2011. Cette année a également connu le plus grand nombre de nouveaux entrants dans le système, sans doute en raison d'un effet d'anticipation des modifications annoncées de la réglementation[59]. Ensuite, le nombre d'entrants a diminué de manière continue et le nombre total de personnes pouvant recourir à la prépension a sensiblement diminué. La baisse a été relativement la plus forte dans la catégorie d'âge 55-59 ans et un peu moins marquée pour les 60-64 ans. C'est logique puisque le durcissement des conditions d'âge et de carrière a fait en sorte que de moins en moins de personnes entrent en ligne de compte en-deçà de 60 ans. La question reste toutefois posée de savoir si la diminution totale est due en premier lieu au changement de politique ou surtout à la reprise conjoncturelle[60].

Pour toutes les années, nous voyons que la prépension est beaucoup plus souvent prise par des hommes que par des femmes, même si l'écart a diminué au fil de la période analysée. A Bruxelles, nous trouvons proportionnellement un peu moins de prépensionnés pour toute la période, en Flandre, ces derniers sont quelque peu surreprésentés en comparaison avec la répartition de travailleurs entre les régions.

Graphique 38 : Nombre de prépensionnés/bénéficiaires du RCC au cours du 4ème trimestre de l'année et nombre d'entrants en prépension/RCC dans le courant de l'année (2005-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

[58] http://www.onem.be/fr/citoyens/ch%C3%B4mage/chomage-avec-complement-dentreprise-prepension. La prépension est le système dans lequel les travailleurs d'un certain âge licenciés ont droit à une allocation de chômage fixe et à une indemnité complémentaire (complément d'entreprise) due par l'ancien employeur. Lorsque, dans la suite de ce texte, nous parlerons de la prépension, il s'agira tant de la prépension que du RCC (dénomination à dater du 1er janvier 2012).

[59] La prépension à temps plein a été renommée "régime de chômage avec complément d'entreprise" à dater du 1er janvier 2012. Les conditions requises pour pouvoir y prétendre ont été systématiquement revues à la hausse. Pour plus d'informations, voir http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743 et http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149.

[60] Les chiffres de l'ONEM relatifs au nombre de personnes touchées par des faillites avec pertes d'emplois suggèrent en tout cas que cet aspect joue également un rôle, étant donné que l'on constate une diminution évidente de ce nombre ces dernières années : http://www.onem.be/fr/ffe/statistiques.

Les chiffres relatifs aux prépensions peuvent eux aussi être ventilés selon le secteur (NACE). La prépension est présente dans tous les secteurs mais, dans la majorité d'entre eux, elle l'est de manière très sporadique. Dans les secteurs de l'industrie, nous observons de manière générale une assez grande sortie vers la prépension (allant de pair avec des restructurations et des licenciements collectifs). Dans la construction également nous notons chaque année assez bien de sorties vers la prépension. Toutefois, en 2011, c'est l'enseignement qui est clairement en première position[61], suivi par les télécommunications, les soins de santé et aussi les administrations publiques[62]. Ici aussi on peut sans doute faire le lien avec une forte anticipation des changements annoncés dans la législation.

Tableau 14 : Nombre de personnes entrant en prépension/RCC dans le courant de l'année par secteur (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015
Industries alimentaires	286	421	443	413	443	449	294	135	
Fabrication de textiles	405	408	438	332	392	308	199	111	
Industrie chimique	388	553	425	481	439	326	414	151	
Métallurgie	761	**1.532**	683	339	596	273	222	154	
Fabrication de produits métalliques	356	472	403	378	344	369	225	94	
Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	431	589	387	308	351	340	348	93	
Construction et assemblage de véhicules automobiles	498	600	393	292	301	269	250	76	
Construction	356	478	567	445	520	457	525	334	
Travaux de construction spécialisés	417	558	617	541	630	531	541	377	
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles	**487**	222	209	224	215	191	175	90	
Commerce de gros	388	621	521	487	439	464	476	276	
Commerce de détail	293	539	738	631	557	504	749	448	
Transport	236	403	386	391	417	444	334	148	
Transports aériens	**168**	3	3	1	1	2	13	27	
Télécommunications	19	8	5	**2.125**	**735**	**602**	3	1	
Administration publique et	132	234	205	**1.212**	**3.198**	514	368	245	
Enseignement	484	132	124	**11.655**	815	695	632	549	
Activités pour la santé humaine	679	1.048	1.102	1.205	1.221	**1.700**	1.142	701	

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

La pension ne signifie pas toujours la fin définitive ou complète du travail qui génère un revenu. Ci-après, nous nous penchons sur la **combinaison travail et pension.** Continuer à travailler après la pension est un phénomène en hausse dans toute l'UE mais les motivations qui le sous-tendent sont diverses[63]. Le revenu complémentaire est certainement un élément de motivation et, pour une part des intéressés, il s'agit même d'une nécessité financière. Mais, à côté de cela, il y a un grand groupe

[61] Soulignons qu'il existe une interruption dans la série chronologique portant notamment sur l'enseignement. 2011 est la première année au cours de laquelle les chiffres sur la prépension contiennent aussi la disponibilité précédant la pension de retraite dans l'enseignement (DPPR ou "prépension" pour les enseignants). Avant 2011, il ne peut donc pas s'agir d'enseignants mais d'autres types de personnel - non nommé à titre définitif. Le chiffre particulièrement élevé peut être la conséquence d'un effet d'anticipation à la suite du durcissement annoncé des conditions de carrière pour pouvoir arrêter de travailler plus tôt.

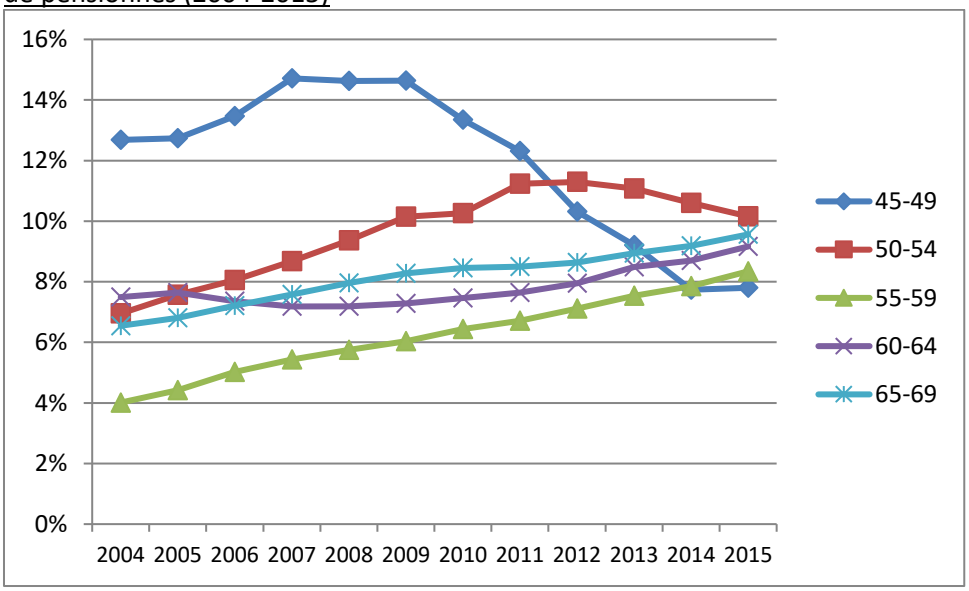
[62] La prépension ou le RCC s'appliquent en principe au secteur privé. Dans ce cas, il s'agit peut-être de personnes ayant un statut mixte ou qui travaillent dans le secteur public mais avec un statut dérogatoire.

[63] Eurofound, *Income from work after retirement in the EU* (Luxembourg, 2012).

invoquant des motifs tels que l'importance d'avoir un contact social et d'apporter sa contribution à la société[64].

Nous disposons de données sur les personnes qui travaillent tout en percevant une forme de pension[65]. La part des pensionnés combinant travail et pension de retraite[66] (cf. graphique infra) a augmenté pour les catégories d'âge le plus avancé (55-69 ans). Pour les 50-54 ans, cette proportion s'est également accrue jusqu'en 2011 mais on observe ensuite un léger recul. Dans le groupe des 45-49 ans, nous constatons une plus grande volatilité mais il s'agit ici d'un nombre très limité (et qui diminue encore fortement au fil des années) de pensionnés, ce qui rend les chiffres très sensibles aux variations. Le tableau ci-après nous montre que la grande majorité des personnes qui combinent travail et pension sont des indépendants et que cette part ne fait qu'augmenter avec l'âge. Cette observation est confirmée par les données de l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants). En 2015, on enregistrait 32% d'indépendants en plus qu'en 2010 restés actifs après leur pension (on est passé de 70.000 actifs en 2010 à 92.000 en 2015). En 2015, ils représentaient quasiment 9% du nombre total d'indépendants[67]. Les travailleurs indépendants présentent donc, en moyenne, un profil plus âgé que les salariés.

Graphique 39 : Personnes qui combinent travail et pension de retraite par rapport au nombre total de pensionnés (2004-2015)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

[64] *Ibidem*, p. 23.

[65] Les types de pension disponibles sont les suivants: pension de retraite (pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires), la pension de survie (pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires), pension de l'étranger, RGPA/GRAPA, interventions pour les moins valides, pension dérivée, pension deuxième pilier et 'autres pensions'. La population qui est considérée comprend toutes les personnes en emploi (nomenclature n1 au 31 décembre de l'année) qui perçoivent en même temps un type de pension (n34). Comme le code de nomenclature n1 a toujours la priorité sur le n34 (aussi lorsqu'on ne travaille qu'à temps partiel, par exemple, ou que l'on a déjà dépassé l'âge légal de la pension), ce sont en principe toutes les personnes qui, à la fois, travaillent et perçoivent une pension.

[66] Qu'un pensionné puisse disposer de revenus d'appoint sans restrictions ou pas dépend : de l'âge, du nombre d'années de carrière lors de la première mise à la pension belge et du type de pension. Pour plus d'informations, voir : http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/working/pages/default.aspx

[67] CSE, *Rapport 2016*, p. 36.

Tableau 15 : Répartition des personnes qui travaillent et perçoivent une pension de retraite selon le statut (2015)[68]

	Travailleurs salariés	Travailleurs indépendants
45-49	35,51%	59,09%
50-54	37,10%	58,86%
55-59	41,50%	53,65%
60-64	25,94%	70,30%
65-69	21,82%	74,69%
Total	24,06%	72,30%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

6. Conclusion

La présente note contient sans aucun doute un certain nombre d'évolutions positives dans la participation au travail des plus âgés. Tant le taux d'activité que le taux d'emploi des 55-64 ans ont augmenté, de même que l'âge de sortie du marché du travail. Malgré cette tendance légèrement positive enregistrée pour le taux de participation total, les performances de la Belgique restent médiocres par rapport au niveau international. La croissance a été trop limitée pour suivre le reste de l'UE. En outre, nous pouvons conclure que les tendances positives concernent principalement les personnes qui sont encore au travail. Les personnes de 55 ans et plus qui cherchent à nouveau du travail après une période de chômage ou d'inactivité sont bien obligées de constater qu'il n'existe pas de marché pour eux. Ceci ressort notamment du taux de recrutement, du pourcentage de reprise du travail après une période d'inactivité ou de chômage et du ratio de mobilité professionnelle. A cela vient s'ajouter le vieillissement qui se poursuit. Le défi reste donc de taille.

Les modifications apportées ces 10 dernières années ont certes eu une influence sur la participation des plus âgés, pensons à la réduction des possibilités de prépension/RCC, à l'approche différente des restructurations, à l'introduction du bonus de pension, aux différentes formes d'activation dans le cadre de la politique du marché de l'emploi (reclassement professionnel obligatoire, prime de reprise du travail, vacances seniors, ...) mais la présente note montre que des actions supplémentaires sont nécessaires. Ce faisant, il importe de ne pas se focaliser uniquement sur la fin de la carrière (autrement dit, ne pas seulement allonger la carrière des personnes en emploi) mais bien sur l'ensemble de la carrière (augmenter la participation durant la totalité de la carrière, certainement des femmes et des personnes à qualifications réduites). Les conditions de travail et le travail faisable jouent un rôle indéniable à cet égard mais il est tout aussi important de miser sur la formation tout au long de la vie pour garantir une employabilité continue des personnes. Les solutions se situent par conséquent à l'intersection de différents domaines politiques : travail, santé, sécurité sociale, pensions, inclusion sociale, économie et enseignement, pour n'en citer que quelques-uns.

Nous concluons cette note par quelques recommandations concrètes, en nous basant notamment sur les rapports du Conseil supérieur de l'emploi et de l'OCDE.

- Une première recommandation consiste en tout cas à promouvoir la formation tout au long de la vie. La loi sur le travail faisable et maniable prévoit déjà un objectif de cinq jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.
- Allonger la vie professionnelle par une politique axée sur le relèvement de l'âge légal de la pension aide aussi mais surtout les travailleurs hautement qualifiés et en bonne santé,

[68] Les aidants et les personnes qui sont partiellement salariées/partiellement indépendantes ne sont pas repris dans ce tableau, ce qui explique pourquoi le total par ligne n'est pas égal à 100%.

comme le démontrent des études[69]. Par conséquent, se focaliser sur le seul allongement de la carrière risque de renforcer encore les inégalités sociales.

- L'OCDE souligne en plus l'importance des “age-friendly organisational structures”. Les entreprises qui consentent des efforts au niveau de la flexibilité, de la formation, de l'équilibre vie professionnelle-vie privée doivent servir de "bonnes pratiques" et de source d'inspiration pour d'autres.
- La politique ne doit pas seulement se concentrer sur les travailleurs-mêmes mais elle doit aussi essayer de contrer les préjugés des employeurs à l'égard des demandeurs d'emploi âgés. Les études montrent que ces derniers sont souvent perçus comme coûtant trop cher, n'étant pas flexibles, n'étant pas au fait des technologies les plus récentes, étant plus souvent malades ou moins motivés[70]. Les données utilisées ici suggèrent aussi qu'il n'y a quasiment pas de demande pour des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans. Vu la pénurie croissante sur le marché du travail, il faut d'une part miser sur l'employabilité de ces travailleurs (potentiels) mais il faut également encourager les employeurs à sortir de leur cadre de réflexion classique. Dans le même temps, les employeurs doivent prendre conscience de la nécessité de mener une gestion des ressources humaines intégrant l'âge et d'investir dans les membres de leur personnel.
- On peut aussi envisager de remplacer (partiellement) les critères d'ancienneté par une indemnité de compétences afin de rendre les demandeurs d'emploi âgés plus attractifs pour les employeurs. Une analyse du Conseil supérieur de l'emploi montre qu'avec la liaison actuelle du salaire à l'ancienneté, l'augmentation salariale ne reflète pas suffisamment le gain de productivité. Dans la pratique, il reste compliqué d'évaluer correctement la productivité des personnes et, à nouveau, il convient de maintenir ou, même mieux, d'accroître la productivité des personnes au moyen d'efforts conséquents en matière de formation permanente[71].
- La part croissante des personnes en incapacité de travail, pas uniquement parmi les plus âgés mais certainement parmi eux, mérite elle aussi toute l'attention nécessaire.
- Les lacunes dans l'accueil des enfants, des seniors ou d'autres personnes dépendantes peuvent également avoir un impact sur l'activité des plus âgés. Également de manière indirecte, car en cas de manque de structures d'accueil des enfants disponibles à des prix abordables, les grands-parents doivent parfois prêter main-forte aux jeunes parents pour s'occuper des enfants.

[69] MoPAct Policy brief 2 “Extending Working Lives” (2012).
[70] H. Van Borm et S. Baert, ‘What drives hiring discrimination against older workers’, working paper (2018).
[71] CSE, *Avis sur la relation entre salaire et ancienneté* (2014).